سلطة صاحب العمل الإدارية

في إطار المشروع

دراسة مقارنة

تأليف

صبا نعمان رشيد الويسي



منشورات الحلبي الحقوقية

سُلطَة صَاحِب العَمَل الإدَارِيَّة

في إطَار المشرُوع

دراسة مقارنة

سلطة صاحب العمل الإدارية

في إطار المشروع

دراسة مقارنة

تأليف

صبا نعمان رشيد الويسي

منشورات الحلبي الحقوقية

منشورات الحلبي الحقوقية

AL - HALABI

LEGAL - PUBLICATIONS

تنضيد وإخراج

MECA

P.O. BOX 113-5096 BEIRUT - LEBANON
Tel. & Fax 961-1-362370, **Cellular** 961-3-918120
E - mail meca@cyberia.net.lb

منشورات الحلبي الحقوقية

فرع اول: بناية الزين - شارع القنطاري
قرب تلفزيون أخبارية المستقبل

هاتف: (1-961+) 364561

هاتف خليوي: (3-961+) 640544 - 640821

فرع ثان: سوديكو سكوير

هاتف: (1-961+) 612632

فاكس: (1-961+) 612633

ص.ب. 11/0475 بيروت - لبنان

E - mail elhalabi@terra.net.lb

www.halabilawbooks.com

ISBN 978-614-401-166-9



إهداء

إلى والدتي

عرفاناً ووفاءً.

بسم الله الرحمن الرحيم

المقدمة

تعد الإدارة من المسائل الدقيقة لا سيما في مجال المشاريع التي تضم بين جوانحها عمالاً متعددي الفئات والدرجات بأعداد كبيرة، وذلك لمساسها بحقوق الجانب البشري للمشروع، إذ يصعب في أحيان كثيرة تحقيق الموازنة بين حق صاحب العمل في تنظيم وإدارة مشروعه لتعلق حياة ونجاح المشروع واستمراره بهذه السلطة من جهة وحسن القيام بهذا الدور وحقوق كل عمال المشروع من جهة أخرى بغية الاداء بالمستوى والكفاءة نفسها مما يدفع أحياناً إلى التضحية بمراكز بعض العمال أو إجراء تغييرات عليها بما يمس القوة الملزمة للعقد غير محدد للمدة والذي تقضي القواعد العامة في العقود المسماة بعدم جواز اجراء أي تعديل عليه إلا باتفاق الطرفين، وبذلك تتعدى سلطة صاحب العمل الإدارية حدود القواعد العامة، فنجدها تتسع في مجالات عدة وتصل ذروتها كالجانب الخاص بمواجهة الظروف الاقتصادية، في حين تضيق باشراك العمال في إدارة المشروع، وقد كان لقانون العمل الحديث الدور الافضل في

تنظيم حدود هذه السلطة وترسيمها، سواء كان ذلك في القانون العراقي أم الفرنسي أم المصري، بما يضمن المحافظة على حقوق الاطراف كافةً فضلاً عن تحقيقه الفائدة الاقتصادية للمجتمع بعده من القوانين التي تسهم في توجيه اقتصاديات العمل في الدول ولا سيما في مجال توجيه اليد العاملة.

- أهمية دراسة موضوع (سلطة صاحب العمل الإدارية):

تبدو أهمية دراسة الموضوع من النواحي الآتية:

أولاً: من الناحية النظرية والفقهية:

على الرغم من كثرة الدراسات الفقهية العربية والاجنبية ولاسيما الفرنسية المتفرقة حول جوانب من هذا الموضوع، فإننا لم نجد بحثاً عراقياً أو مصرياً أو فرنسياً شاملاً لكل جوانب وتفاصيل (السلطة الإدارية - التنظيمية)، لذلك وجدنا أنه من الضروري أن تكون هناك دراسة شمولية لكل تفاصيل هذا الموضوع. كما إن القصور التشريعي لقانون العمل رقم (71) لسنة 1987 وعدم مواكبته تطورات الأحداث الاقتصادية المتلاحقة في الأسواق العالمية وفي العراق وظهور الحاجة الماسة إلى اجراء تغييرات جذرية عليه والدعوات المتتابعة إلى ضرورة إصدار قانون جديد بغية منح العمال استقراراً اجتماعياً واسناداً وحمايةً قانونية كافية دفعتنا إلى دراسة هذا الموضوع.

ثانياً: من الناحية العملية:

التغييرات الاقتصادية العالمية التي تلاحقت في السنوات العشر السابقة التي رافقت مع انهيار النظام العالمي القائم على

الكتلتين الرأسمالية والاشتراكية، وسيادة القوة الوحيدة في العالم التي دفعت إلى ظهور «النظام الاقتصادي العالمي الجديد» أو ما أطلق عليه بالعولمة وبروز نتائجها المتمثلة بظهور أشكال للإنتاج جديدة، فضلاً عن التقدم العلمي الهائل الذي كان سابقاً يقاس في قرن من الزمان، اصبحت التقنية في الانتاج المتطورة تختلف من سنة إلى أخرى، ومساس كل ذلك بالعمال وعقودهم التي يرتبطون بها في المشاريع سواء تمثل ذلك تهديد مصدر رزق العامل بإلغاء عقده أم بانقاص أجره أو تعديل مركزه في العمل.

- نطاق الدراسة:

ترتكز دراستنا بالدرجة الأولى على تنظيم المشرع العراقي ولا سيما في قانون العمل النافذ رقم (71) لسنة 1987 (لسلطة صاحب العمل في إدارة وتنظيم مشروعه) مع ملاحظة قوانين العمل العراقية الملغية رقم (151) لسنة 1970 ورقم (1) لسنة 1958، كما كان لا بد من بحث مقارن مع القانونين الفرنسي والمصري لإبراز الجوانب الإيجابية في معالجتها للحالات موضوع البحث بغية معالجة نقاط الخلل في قانوننا النافذ، وبالتأكيد لا يمكن أن نهمل الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية أو تلك الصادرة عن منظمة العمل العربية لما لها من دور في إنشاء وتطويرها قوانين العمل.

- منهج البحث:

من ناحية المنهج، فمن المعلوم إن أي دراسة قانونية تعتمد على منهج الوصف من دون التحليل والمقارنة فإنها لا تأتي بشيء جديد، ولا تضيف جديداً، كما أن الاعتماد على التحليل دون العودة إلى

الأصول ومنابع الفكرة يعد الغاءً للواقع، فالنظام القانوني لم يأتِ من فراغ، لذلك اعتمدنا منهج الوصف والمقارنة ثم التحليل بغية الوصول إلى نتائج البحث.

- خطة البحث:

لمعالجة موضوع (السلطة الإدارية لصاحب العمل في إطار المشروع) ارتأينا تقسيم الموضوع، إلى فصل أول تناولنا فيه «الأساس القانوني للسلطة الإدارية وأسلوب ممارستها» في حين تناولنا في الفصل الثاني «مجالات ممارسة صاحب العمل للسلطة الإدارية» وتركز موضوع البحث في الفصل الثالث على «القيود على سلطة صاحب العمل الإدارية» وكان الفصل الرابع تحت عنوان خاص هو «سلطة صاحب العمل الإدارية في إعادة وتنظيم المشروع لأسباب اقتصادية وتقنية»، وكان لنا وقفة مع الخاتمة والاستنتاجات والتي تضمنت عرضاً سريعاً مع توصياتنا بهذا الشأن.

الفصل الأول

الأساس القانوني لسلطة صاحب العمل

الإدارية وأسلوب ممارستها

كان الفرد في فجر التاريخ محدود الاحتياجات، لذلك كان يكتفي بما يصنعه بنفسه أو بما يبادله مع غيره، ونتيجة تطور العلاقات الاجتماعية وأخذها شكلاً منظماً ابتداءً من الاسرة والعشيرة والقبيلة وشيوع الأمان نسبياً ازداد عدد الناس فازدادت معه احتياجاتهم مما صعب معه سدها بالطرق القديمة[1]، دفع هذا إلى الاستعانة بالآخرين ممن تولوا انتاجاً أو أعمالاً معينة، فكانت أول هذه الجماعات المتخصصة رب الأسرة الذي تعمل معه اسرته، فكان هذا أول صاحب عمل والأعمال التي يؤديها مع اسرته أبسط أشكال المشروعات وتولى إدارة العمل وتوجيهه وبتطور جماعات الإنتاج عبر التاريخ الطويل تطورت معها علاقات العمل، ففي مرحلة العصور القديمة لم يعد رب الأسرة وأفرادها يستطيعون سد احتياجات العمل كافةً، فبدأوا بشراء

(1) سعيد يس عامر، الفكر المعاصر في التنظيم والإدارة، مصر، 1994، ص ص46-47.

العبيد وتسخيرهم لمساعدتهم أو تكليفهم بالعمل وقيامهم بدور الموجه للعمل فقط، فكانت العلاقة القائمة عبارة عن ملكية تامة للعبد (روحاً وجسداً) إذ كلف بأقسى انواع الأعمال، أما خلال المراحل الوسطى وبعد سقوط الامبراطورية الرومانية وقيام دويلات عدة، ظهر خلالها نظامان اقتصاديان الاول نظام الاقطاع وهو أسبق بالظهور، إذ عمل الفلاحون في أراض الملوك والأمراء وكانوا أشبه بالعبيد أطلق عليهم «الاقنان»، تولوا زراعة الأراضي وأدامتها لصالح الاقطاعي مالك للأرض ويقتصر حقهم على الايواء والطعام متلقين أوامرهم من الاقطاعي أو وكيله، ثم بدأ نظام الاقطاع يختفي تدريجياً إذ ضعفت سلطة الملوك والأمراء، وبازدياد عدد السكان أقيمت المدن فظهر فيها النظام الثاني وهو اكثر تطوراً، إذ لم يعد العامل الحرفي الذي ينتج بضائع معينة ويساعده فيها أفراد أسرته يستطيعون الاهتمام بكل جوانب العمل، فكان لابد له من الاستعانة بعمال إضافيين، ولأنه الخبير في مجال عمله، فقد تولى تدريبهم وتشغيلهم لصالحه مع التزامهم بتنفيذ أوامره بدقة متناهية وألا تعرضوا لعقوبة قاسية تتراوح بين عقوبة جسدية أو الطرد من المهنة، فنشأ ما يطلق عليه «نظام الطوائف الحرفية» الذي يقوم على أصول التدرج في المهنة، فوفقاً للتسلسل الهرمي يعلوه شيخ الطائفة ثم المعلمين فالعرفاء (العمال) وصولاً إلى الصبيان تحت التمرين[1]، إلا إن البضاعة التي تنتجها طائفة معينة لابد من تصريفها إلى ابعد سوق ممكنه تحقيقاً للأرباح، فكلف بذلك أحد الأشخاص مما أدى إلى ظهور الوسطاء أو التجار والذي ازدهرت أعمالهم فبدأوا بشراء المواد الاولية واعطائها للحرفيين للقيام بعملية التصنيع لصالح طالب السلعة فأقتصر دور الحرفي على التنفيذ فقط، دفع ذلك كله إلى قيام «نظام المصنع»، فالعامل الحرفي بغية أن يكون إنتاجه أسرع

(1) د. علي العريف، شرح قانون العمل، الجزء الاول، طبعة 1963. القاهرة، ص ص 22-25.

وأكثر دقة عليه ان يراعي في ذلك الجانب النوعي والكمي فطور قدراته على العمل باختراع الماكنة مما دفعه إلى تشغيل عدد أكبر من العمال وتقسيمه للعمل فيما بينهم على أساس قدرتهم الجسدية وخبرتهم العملية، وبتطور الآلة وانفراد كل عامل من عمال المصنع بجزئية وذلك باعتماد «مبدأ التخصص» في الصناعة[1]، دفع ذلك إلى ظهور (المشروع) كشكل غالب للإنتاج، لقد كان (المشروع) موضع اهتمام الاقتصاديين وفقهاء القانون وأن تقدمت الفئة الأولى في الاهتمام به وتبيان عناصره، فالمشروع لديهم (الخلية الرئيسة للإنتاج)[2]، فهو تنظيم له استقلال مالي يتولى تقديم خدمات معينة أو سلع للاسواق يتطلب وجود جهاز يقوم بعدة عمليات لغرض واحد وبصورة مستمرة ولمدة معينة بقصد انتاج الأموال[3]، ويتطلب ان يتمتع هذا التنظيم باستقلال في الإدارة والأموال بحيث يتحمل الخسارة لوحده ويستفيد كذلك لوحده من الربح، وحتى تكتمل صورة المشروع اقتصادياً يخضع هذا التنظيم لاقتصاديات السوق بطرحه منتجاته للبيع أو المبادلة[4].

(1) وصل الأمر في انكلترا إلى مساهمة (60) عاملاً في إنتاج ابرة خياطة، ذكره أحمد محمد غنيم، تطور الملكية الفردية، الدار القومية للطباعة والنشر، مصر، غير مذكور التاريخ، ص 7.

(2) د. شاب توما منصور، بحثه المشروع، منشور في مجلة القانون والاقتصاد، مارس - 1967. العدد الاول، السنة السابعة والثلاثين، مطبعة جامعة القاهرة، ص1.

(3) ريفيرو وسافاتية، قانون العمل، مجموعة ثيمس، 1966، ص88،
(Jean) Rivero et (Jean) Savatier, Droit du Travail, Themis, Presses Universitaires de france, Paris, 1966, P88.

(4) د محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1402هـ - 1982م، ص ص55-56. وانظر في تعريف المشروع من ناحية اقتصادية وانواعه د. محمد صالح الحناوي ود. محمد فريد الصحن ود. محمد سعيد سلطان، مقدمة في الأعمال والمال، الدار الجامعية مصر، 1999، ص 63 وما بعدها.

وبخلاف فكرة الربح المتقدمة، فإن المشروع عند فقهاء القانون، كل تنظيم قانوني اجتماعي يقوم على الفصل بين العمل والإدارة سواء كان هادفاً إلى تحقيق الربح كالمشاريع التجارية أم غرض ثقافي كالجمعيات فتمتزج فيه الوسائل المادية والعناصر البشرية للإنتاج، إذ يتطلب ثلاثة عناصر لعد التنظيم مشروعاً[1]، عمل قيد الانجاز وعدد من العمال يختلف حسب المشروع يتولون اداءه، وفي سبيل سير العملية الإنتاجية بشكلها الصحيح يتمتع صاحب العمل أو من ينوب عنه بسلطتين في المشروع، السلطة الأولى وهي الأهم السلطة الإدارية والتي تتمثل في إدارة تنفيذ العمل والإشراف على العمال وتنظيم قواعد لضبط العمل في المشروع الى جانب هذه السلطة هناك سلطة التأديب أي سلطة إيقاع الجزاءات التأديبية المنصوص عليها قانوناً أو لائحياً على العمال المخالفين[2]. لقد أثبتت التجارب العملية على مر الزمان أهمية السلطة الإدارية وآثارها في حياة المشروعات وتحقيق الاستقرار فيها وما يتبعه من تحقيق للاستقرار الاقتصادي للبلد، تبعاً لذلك ارتأينا بحثها بشكل دقيق وتفصيلي، ولغرض تبيان معناها وأساسها القانوني سوف نبحثها في المبحث الأول بينما نتولى بحث الاسلوب أو الجهة التي تتولى ممارستها في مبحث ثانٍ.

---

(1) د.شاب توما منصور، شرح قانون العمل، المدخل لدراسة قانون العمل، التنظيم الاجتماعي للعمل، علاقات العمل الفردية – دراسة مقارنة – الطبعة الثانية، شركة للطبع والنشر الأهلية، بغداد- 1968، ص191.

(2) ريفيرو ساقانية، مصدر سابق، ص98، Rivero et Savatier, op. Cit. P98 ود. محمود سلامة جبر، الوسيط في عقد العمل الفردي. وفقاً لقانون العمل البحريني في القطاع الأهلي وقوانين العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ومعايير العمل الدولية والعربية، الجزء الثاني، آثار عقد العمل. انتهاء عقد العمل، الطبعة الاولى، مصر، 1999، ص ص 14-15.

المبحث الأول

الأساس القانوني لسلطة صاحب العمل الإدارية

تعد سلطة صاحب العمل في إدارة وتنظيم مشروعه من الأمور الثابتة بنص القانون[1]، ومن ثم لا منازع على وجودها، ولكن يتنازع الفقه في القانون المقارن بشأن الأساس القانوني لها، مما اقتضى الأمر معه إلى بحث مفهوم السلطة الإدارية ثم تناول أساسها القانوني.

المطلب الأول

التعريف بالسلطة الإدارية لصاحب العمل

تعد السلطة الإدارة معياراً مميزاً لعلاقة العمل، بما يرتبه عقد العمل من تبعية العامل لصاحب العمل[2]، إذ يقتضي توجيه نشاط المشروع وفقاً للأهداف التي قام من أجلها ان يكون لصاحب العمل سلطة تمكنه من التحكم في عناصره المختلفة سواء تمثلت بالعناصر المادية وغير المادية أم العناصر البشرية المتمثلة بالعمال، (فتمكنه

(1) المادة (123) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987.

(2) د.محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، الطبعة الرابعة، 1983، الناشر دار النهضة العربية، القاهرة، ص49.

من استثمارها أفضل استثمار في الحدود التي يسمح بها القانون[1]، ويباشر صاحب العمل هذه السلطة بكونه (رئيساً للمشروع) عن طريق أوامر أو تعليمات يصدرها كتابة أو شفاهاً عامة أو فردية[2]، وتمتد السلطة الإدارية إلى كل ما يتصل بتنفيذ العمل[3]، وتتمثل برسم سياسة المشروع الإنتاجية، فيستخدم العمال ابتداء ويعين عمل كل واحد منهم ويوزعهم على قطاعات العمل المختلفة ويحدد مكان وزمان اداء كل منهم لعمله[4]، ويعيد توزيع العمل أو ينهي استخدام عماله وفقاً لمصلحة العمل[5]، فضلاً عن إدارته للعناصر البشرية فانه يتولى إدارة عناصر الإنتاج المادية بما يستلزمه ذلك من تهيئة وسائل الإنتاج سواء ما تمثل منها بالآلات أم المواد الأولية بغية تمكين العمال من أداء العمل تحقيقاً لالتزاماتهم العقدية، كما أن السلطة الإدارية تشتمل وضع نظام داخلي للمشروع يتضمن وضع قواعد الترقية والحوافز ويحدد قواعد السلوك وتعليمات الصحة والسلامة المهنية للعمال، كما يحدد العقوبات التي تترتب بحق العمال في حالة عدم الالتزام بالنظام أو الإخلال به.

أما المجال الأهم للسلطة الإدارية فيتمثل باتخاذ القرارات الخاصة بحجم العمل، بزيادة عدد العمال أو نقصانهم أو تصفية

---

(1) د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون العمل، مطبعة العمال المركزية، بغداد، 1989، ص135.

(2) د. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص149.

(3) كامرلنك وليون كان، قانون العمل، فرنسا، الطبعة السابعة، ص 296.
CAMERYNCK (C.H) et LYON- CAEN (G), DOROIT DU TRAVAIL, 7ed, France P296.

(4) د. حمدي عبد الرحمن و د. محمد يحيى مطر، قانون العمل. الدار الجامعية، 1987. ص158.

(5) د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل، مصدر سابق، ص198.

المشروع نهائياً[1].

إذ تظهر السلطة المطلقة لصاحب العمل في توسيع دائرة نشاطه بزيادة الإنتاج أو بزيادة عدد فروع مشروعه أو العكس من ذلك في تضييق دائرة نشاطه باغلاق بعض فروعه أو تغيير اسلوب الإنتاج[2]، وتعد سلطة صاحب العمل الإدارية في تنظيم مشروعه داخلياً مطلقة لا معقب عليها، ما دامت تستهدف مصلحة المشروع، فلا يستطيع القاضي ان يحل تقديره محل تقدير صاحب العمل[3].

المطلب الثاني

الأساس القانوني للسلطة الإدارية

لقد تنازعت نظريتان بشأن الأساس القانوني للسلطة الإدارية لصاحب العمل في اطار المشروع، النظرة الأولى (النظرة التقليدية) القائمة على الفكر الفردي والنظرية الثانية (نظرية المنظمة) القائمة على الفكر الاشتراكي - الاجتماعي.

(1) د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، مصدر سابق، ص135.

(2) د. حسام الدين الاهواني، شرح قانون العمل رقم 137 لسنة 1981، مصر، 1982، ص371.

(3) نقض مدني 1959/12/17، عصمت الهواري، ج2، ص276، رقم 126 وكذلك نقض مدني بتاريخ 1974/5/25، رقم 164، عصمت الهواري، ج4، ص285، وكذلك نقض فرنسي 31/ أيار/ 1956، دالوز، 1958، قضاء، ص1.

الفرع الأول

النظرية التقليدية

Latheor'e Classiquet et indivduliste

لقد أدت الظروف التي سادت العالم منذ منتصف القرن السادس عشر ولاسيما في أوروبا[1]، إلى قيام نظام رأسمالي يقوم على أساس من الملكية الخاصة وحرية المبادرة الفردية[2]، وبتطور التجارة وقيام الثورة الصناعية في القرن الثامن عشر ظهر نجم الملكية الفردية والإيمان المطلق بأن الملكية الفردية لأدوات الإنتاج هي الأساس في قيام نشاط الفرد والوسيلة التي تتحقق بها مصلحة المجتمع بكونها مجموع مصالح الأفراد[3]، وتبلورت هذه الأفكار بعد الثورة الفرنسية لتصبح الملكية الخاصة (حقاً مقدساً لا يمس)[4]، ونجد الاشارة إلى ذلك في الإعلان الفرنسي لحقوق الإنسان حيث تنص المادة الثانية منه على ان (الحقوق الطبيعية هي الحرية والملكية

---

(1) أحمد محمد غنيم، تطور الملكية الفردية، مصدر سابق، ص1 وما بعدها.

(2) مصطفى الجمال، نظام الملكية في القانون اللبناني والمقارن، الجزء الاول، حق الملكية، الدار الجامعية، بيروت 1985، ص 10. و د. مصطفى الجمال، نظام الملكية، توزيع منشأة المعارف بالاسكندرية، غير مذكور التاريخ، ص7.

(3) د. محمد علي حنبولة، الوظيفة الاجتماعية للملكية الخاصة، دراسة مقارنة في القوانين الوضعية والشريعة الاسلامية، دار بور سعيد للطباعة، مصر 1974، ص 289 وما بعدها.

(4) د. حسن كيرة، الموجز في أحكام القانون المدني، الحقوق العينية الأصلية وأحكامها ومصادرها، الطبعة الرابعة، منشأة المعارف بالاسكندرية، 1998، ص ص 60-61.

والأمان ومقاومة الظلم)[1]، وتبعاً لهذه النزعة الفردية وبروز دورها، أدى الأمر إلى ظهور النظرية التقليدية في تفسير (المشروع) من جهة وأساس سلطات صاحب العمل من جهة أخرى.

أولاً: محتوى النظرية:

تقوم النظرية التقليدية بتأسيس سلطة صاحب العمل الإدارية على ركنين هما، اولاً صفته كمالك وثانياً عقد العمل الفردي[2]، حيث بقي (المشروع) ولمدة طويلة لا يعدو أن يكون حقيقة اجتماعية لا قانونية[3]، فالعمل عند فقهاء النظرية التقليدية ليس إلا عنصراً من عناصر الإنتاج، وصاحب العمل أياً كان فرداً أم شخصاً معنوياً يتمتع بالسلطة لكونه مالكاً للعقار الذي بني المشروع عليه[4]، وللمنقولات الكائنة عليه من أدوات ومواد مما يجعله مالكاً للانتاج[5]. ولكون حق الملكية يمنح صاحبها سلطات واسعة منها سلطته في توجيه رأس المال واستثماره واستغلاله فلا يكون لاي شخص التدخل في الكيفية التي يجري ذلك وان استخدمه إلى حد اساءة الاستعمال، ومن ثم يستقل صاحب العمل بتوجيه العمل واستثماره والاستئثار

---

(1) منذر الفضل، الوظيفة الاجتماعي للملكية الخاصة في الشريعة الإسلامية والقانون العراقي، رسالة ماجستير تقدم بها إلى كلية القانون جامعة بغداد، مايس/ 1976، ص47. وعبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء (8) حق الملكية مع شرح مفصل للأشياء والأموال، طبعة 1967، الناشر دار النهضة العربية، مصر، ص ص 552-553، ف 337.

(2) د. همام محمد محمود، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، غير مذكور التاريخ، ص 313.

(3) د. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص91 وما بعدها.

(4) حتى وان لم يكن مالكاً للعقار بل مستأجراً له.

(5) ريفيرو ساڤاتيه، مصدر سابق، ص98.

Rivero et Savatier Op. Cit. P 98.

بثمراته[1]، فكما يقول الفقيه (ديمولومب) (أن الملكية الخاصة تضفي على المالك سلطة سيادة وتحكم كامل تجيز له اساءة استعمال ملكه أو تركه يتلاشى أو اتلافه وفقاً لرغبته)[2]. ووفقاً لهذه النظرية وحتى يستطيع صاحب العمل الاستئثار بثمار ملكه فإنه يلجأ إلى (عقد العمل) لاستخدام عدد من العمال تحت أمرته بغية القيام بالعملية الإنتاجية، ومن ثم تربطه بكل عامل من عماله علاقة عمل فردية مستقلة، ليصبح لديه مجموعة من عقود العمل المتماسكة لا علاقة لأحدها بالآخر[3]، وتبعاً لذلك فالعامل الذي ارتضى بانشاء علاقة عمل مع صاحب العمل عن طريق عقد العمل وهو من العقود الرضائية[4]، يكون قد ارتضى ان يضع خدماته تحت أمرة صاحب العمل[5]، فيكون ملزماً باطاعة اوامر ونواهي صاحب العمل والقيام باداء العمل وفقاً لتوجيهاته بما يفرضه عقد العمل من تبعية العامل لصاحب العمل بشأن العمل المتفق عليه[6].

---

(1) شاكر ناصر حيدر، الوجيز في الحقوق العينية الأصلية، الجزء الأول في حق الملكية، مطبعة العاني، بغداد، 1969، ص ص 196-197.

(2) نقلاً عن منذر الفضل، مصدر سابق، ص16.

(3) كاميرلنك وليون كان، قانون العمل، مصدر سابق، ص 343.

CAMERLYNCK ET LYON- CAEN, Op. Cit.P 343.

(4) فريد فتيان، مصادر الالتزام، شرح مقارن على النصوص 1956-1957 مطبعة العاني، بغداد، ص25، ود. عبد الحي حجازي، موجز النظرية العامة للالتزام، الجزء الاول، مصادر الالتزام، 1955، الطبعة العالمية، القاهرة، ص35 ود. غني حسون طه، الوجيز في النظرية العامة للالتزام، الكتاب الاول، مصادر الالتزام، مطبعة المعارف، بغداد، 1971، ص40 وما بعدها.

(5) د. همام محمد محمود، قانون العمل، مصدر سابق، ص313.

(6) د. محمد لبيب شنب، دروس في شرح قانون العمل، جامعة الكويت، كلية الحقوق، 1986-1987، ص18.

ثانياً: عيوب النظرية التقليدية:

لقد ترتب على الأخذ بالنظرية التقليدية، في تفسير أساس سلطة صاحب العمل الإدارية مساوئ عدة، ففي ظل هذه النظرية يدخل العمال في خدمة المشروع بواسطة عقود العمل ويخضعون لرئيسه مقابل أجور محددة فلم يعد للعامل من حق سوى ما نص عليه عقد العمل ابتداءً[1]، هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن لصاحب العمل ملكية مطلقة على ما ينتجه عماله في المشروع لكونه مالكاً للعقار والمنقول فيه فهو يتمتع وحده بثمار المشروع لتعود له كامل ارباح المشروع دون ان يكون للعمال حق في المشاركة بثماره[2]، فضلاً عما تقدم من عيوب فإن حق الملكية يمنح صاحب العمل سلطة مطلقة لا منازع له في إدارة المشروع مما يجعله يستقل في اختيار اسلوب إدارة المشروع وفي إصدار القرارات وليس للعمال حق في الاعتراض طالما لا تخرج عن نطاق العقد المبرم بين صاحب العمل والعامل ابتداءً أما اخطر النتائج المترتبة على الأخذ بهذه النظرية هي اعترافها بالسلطة التقديرية المطلقة لصاحب العمل في تنظيم مشروعه[3]، بحيث تمكنه من انهاء عقود عماله بغية الاستغناء عنهم وتحت أية ذريعة كانت سواء شملت عاملاً واحداً أم جميع العمال، دون ان يكون من حق أية سلطة التدخل لمنع هذا الإجراء.

---

(1) كاميرلنك وليون كان، مصدر سابق، فقرات 291، 292، ص 343.
CAMERLYNCK ET LYON- CAEN Op. Cit. N291, 292, P343.

(2) د. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص ص 92-93.

(3) د. شاب توما منصور، نظرية المشروع، مصدر سابق، ص4.

الفرع الثاني

النظرية الحديثة (نظرية المنظمة)

Latheore institutionnelle del'intreprise

أخذت النزعة الفردية المطلقة بالانكماش تدريجياً منذ مطلع القرن التاسع عشر بسبب توجيه النقد من قبل الفقهاء معتمدي النظريات الاجتماعية الحديثة وببلوغ الأفكار الاشتراكية ذروتها التي أخذت تنفذ إلى صميم النظم الاجتماعية والاقتصادية والقانونية[1]، مما ادى إلى القول بأن الملكية وظيفة اجتماعية لا حق شخصياً[2]، وذلك لاعتبارين هما اولاً (مبدأ التضامن الاجتماعي) الذي يقتضي وجوب التعاون في المجتمع وتعد الملكية أهم الدعائم التي يقوم عليها هذا التعاون، فالمالك لكونه عضواً في المجتمع يجب اني يعطيه كما يأخذ منه، وثانياً (مديونية المالك للمجتمع بما يملكه) على أساس اسهام المجتمع معه بأكمله بصورة ملحوظة فيما آل إليه من ملكه فضلاً عن عمله وجهده[3]، ونتيجة لما تقدم وظهور عيوب النظرية التقليدية، فقد اتجه الفقه الحديث لتبني نظرية (المنظمة - Institutionnelle) كأساس لتكييف المشروع وتبرير سلطة صاحب العمل داخل المشروع.

---

(1) شاكر ناصر حيدر، مصدر سابق، ص191.

(2) د. عبد الرزاق السنهوري، مصدر سابق، ص ص 553 - 555.

(3) د. مصطفى الجمال، نظام الملكية في القانون اللبناني والمقارن، مصدر سابق، ص11، ومنذر الفضل، مصدر سابق، ص 122 وما بعدها.

أولاً: تكوين المشروع:

يتكون المشروع من اجتماع عناصر بشرية تتمثل في (صاحب العمل) الذي يمثل السلطة العليا وعدد من الأشخاص هم (العمال) بمختلف الفئات وعناصر مادية هي وسائل الانتاج المستخدمة كالآلات والمواد الأولية وعناصر غير مادية كبراءات الاختراع.

1 - صاحب العمل:

وهو (رئيس المشروع - Le Chef de' interprise) الذي يتولى إدارته وتنظيمه وتوجيه عماله ووسائله المادية وغير المادية نحو الهدف الذي يحدده ابتداءً، وقد عرفه المشروع العراقي بنص المادة الثامنة من قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 بأنه (كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً أو اكثر لقاء اجر)[1]، يلاحظ ان رئيس المشروع المشار إليه في قانون العمل العراقي (بصاحب العمل) لا يشترط فيه ان يكون مالكاً للمشروع كما اشار إلى ذلك (ماركس) في نقد النظام الرأسمالي[2]، وذلك لتغير دور مالك المشروع في المجتمعات الحديثة وضعف دور الملكية في التأثير على حياة المشروع[3]، ونجد القانون لم يضع شروطاً معينة في صاحب العمل، فهو قد يكون شخصاً طبيعياً، فرداً واحداً أو مجموعة افراد

(1) وقد عرفه المشرع المصري في المادة الأولى من قانون العمل رقم 137 لسنة 1981 (صاحب العمل كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو اكثر لقاء اجر).

(2) انظر في ذلك حكمت فقلجملي، تطور اشكال الملكية، دار ابن رشد، 1978، ترجمة فاضل جنكر، ص5 وما بعدها.

(3) د. مراد منير فهيم، مبدأ المشاركة العمالية في القانون المقارن والقانون المصري، الناشر منشأة المعارف بالاسكندرية، 1976، ص107.

يتولون مهمة الإدارة في مجلس[1]، وقد يكون شخصاً اعتبارياً - فيتولى مهمة الإدارة نائباً عنه[2]، كما ان صاحب العمل لا يشترط فيه ان يكون محترفاً لمهنة أو حرفة المشروع ولا ان يكون هادفاً إلى تحقيق الربح المادي من وراء إدارته للمشروع[3]، فيعد صاحب عمل حتى وان كان يتولى إدارة جمعية خيرية أو أدبية[4]، طالما توافرت التبعية القانونية للعمال في المشروع والمتمثلة في خضوعهم لإشراف وتوجيه صاحب العمل[5].

ويعد وجود رئيس المشروع بديهة لا يمكن الاستغناء عنها فهو من يتولى تنظيم العمل وتوزيعه على العمل، وتبرز اهميته اكثر لو كان متخصصاً في مجال عمله[6]، وقد لا يكون مختصاً فيتولى إدارة امور

---

(1) منظمة العمل العربية، بتشريعات عقد العمل الفردي في الدول العربية (دراسة مقارنة)، مكتب العمل العربي 1993، ص47. وانظر في صلاحيات المدير المفوض للشركات في المادة (123/ اولاً وثانياً) قانون الشركات رقم 21 لسنة 1997.

(2) مادة (8) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987، وانظر في قرار (لا يعد المدير المفوض في شركة ذات مسؤولية محدودة عاملاً، ويعد قيامه بإدارتها بمثابة قيادة بادارة مشروعه الخاص مما ينتفي ركن التبعية القانونية) قضاء محكمة العمل العليا، المجلد الثالث، 1974، ص ص 179-181.

(3) د. يوسف الياس، قانون العمل العراقي، شرح مفصل لأحكام قانون العمل رقم 151 لسنة 1970 المعدل، الجزء الاول، علاقات العمل الفردية، الطبعة الثانية، بغداد، 1980 مكتبة التحرير، ص77.

(4) بخلاف هذا الاتجاه سار قانون العمل العراقي رقم (1) لسنة 1958 الذي اشترط احتراف صاحب العمل للمهنة بنص المادة الأولى فقرة (2).

(5) تطبيقات في قانون العمل العراقي رقم 151 لسنة 1970 وتعديلاته، مؤسسة الثقافة العمالية، 1396هـ - 1976م. الطبعة الأولى، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، ص9.

(6) فيطلق على علاقة التبعية آنذاك (التبعية الفنية)، د. محمد لبيب شنب، دروس في شرح قانون العمل، مصدر سابق، ص17.

العمل الخارجية[1]، على أن مهمة صاحب العمل كرئيس للمشروع قد اختلفت في المشروعات الحديثة فلم يعد يستقل وحده بالإدارة إذ غالباً ما يفوض جزء من سلطاته إلى تابعيه وتكون القرارات المهمة في إدارة المشروع جماعية ليشترك فيها ممثلو العمال وكبار الكوادر (الملاكات) العمالية فضلاً عن نواب صاحب العمل ان وجدوا، على الرغم من ذلك لا يمكن نكران الدور الذي يؤدي (صاحب العمل) في تنظيم مشروعه وتقدير الاسلوب الأفضل للإدارة فضلاً عن قيامه بتحديد النشاط الذي يمارسه المشروع[2].

2 - العمال:

يمثل العمال العنصر البشري الثاني للمشروع[3]، ويمكن تعريف العامل بأنه (كل من يؤدي عملاً لقاء اجر ويكون تابعاً في عمله لإدارة وتوجيه صاحب العمل)[4]، وبالتالي لا يمكن تصور العامل إلا شخصاً طبيعياً[5]، ذكراً كان أو انثى يرتبط مع صاحب العمل بعقد يلتزم فيه بأداء عمل يحدد ابتداءً ويكون خاضعاً لإدارة صاحب العمل وتوجيهه مقابل ما تم الاتفاق عليه من اجر بغض النظر عن اسلوب دفع الاجر، إذ لا يمنع من عده عاملاً ان يستلم اجره بشكل نسبة من الأرباح أو ان يضاف نسبة الربح إلى أجره[6]، وأياً كان المجال

(1) ويطلق على علاقة التبعية (التبعية الادارية) وهي كافية لسريان قانون العمل، د محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، مصدر سابق، ص ص55-57.

(2) د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل، مصدر سابق، ص61.

(3) Les ouvriers

(4) المادة (8) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 وانظر مادة (1) قانون العمل رقم 137 لسنة 1981 المصري

(5) بخلاف هذا التصور انظر د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل، مصدر سابق، ص107.

(6) د. يوسف الياس، قانون العمل، مصدر سابق، ص76.

الذي يعمل فيه زراعيا، صناعياً، تجارياً أو قطاع الخدمات[1]. يكون العامل (اجيراً - Salarie) و (تابعاً - Subordonne)[2]، فيخضع بتوافر هذين العنصرين لأحكام قانون العمل الذي يهدف إلى حماية العامل، يلاحظ أن كلاً من قانون العمل وعقد العمل كما يوفران الحماية اللازمة للعامل كالنص على الحد الأقصى لساعات العمل اليومي وتحديد حد أدنى لسن العمل والاجازات وما إلى ذلك من أحكام، فإنهما يفرضان على العامل التزامات يعد الخروج عليها إخلالاً يستوجب توجيه عقوبة تأديبية اليه، أو ان يصل الأمر إلى أبعد من ذلك متمثلاً بانهاء العلاقة التعاقدية[3]، وأهم هذه الالتزامات واجب اطاعة أوامر صاحب العمل طالما تعلقت بالعمل وواجب اداء العمل وفقاً لمقتضيات حسن النية في تنفيذ العقود وغيرها من الالتزامات[4].

يلاحظ إن عدد عمال المشروع يزداد طردياً بازدياد حجمه، بذلك قد يضم المشروع عمالاً متدرجين من فئات مختلفة، كالعمال غير المحترفين والعمال المحترفين إلى أن يصل إلى الكوادر العليا (الملاكات العليا) المتقدمة والتي غالباً تتمتع بسلطات واسعة لكونها (الإدارة الفنية للمشروع)[5].

---

(1) حدد قانون العمل العراقي النافذ نطاق تطبيقه بعمال القطاعات (خاص، تعاوني، مختلط) فقط.

(2) كاميرلنك وليون كان، مصدر سابق، ص2،

(C.H) CAMERLYNCK et (G) LYON- CAEN, Op. Cit. P2.

(3) د. عبد الناصر توفيق العطار، شرح أحكام قانون العمل، مؤسسة البستاني للطباعة القاهرة، مصر، 1409هـ - 1989م، ص222 وما بعدها.

(4) د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، مصدر سابق، ص180 وما بعدها.

(5) د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل، مصدر سابق، ص81.

3 - عمل قيد الانجاز:

يقتضي قيام المشروع ان يكون هناك عمل قيد الانجاز هو (فكرة المشروع المراد تحقيقها)[1]، والتي تعد بمثابة الفكرة الموجهة للمشروع، ومن ثم يفترض أن يؤدي عمال المشروع العمل المتفق عليه ابتداء مع صاحب العمل بغية تحقيق الغاية من انشائه مع ما يتطلبه الامر من ادماج الجهد البشري (للعمال) مع قوة الآلة المستخدمة باستعمال المواد الأولية وصولاً إلى الإنتاج أو الخدمات المطلوبة[2]. يلاحظ ان غاية المشروع الأساسية لا يمكن الوصول إليها دون أداء عمال المشروع للعمل، ومن ثم فإن التشريعات المقارنة انصب اهتمامها على تحديد مفهوم العمل بصورة عامة في سبيل تحقيق الحماية القانونية والاجتماعية للعامل، نجد ان قانون العمل العراقي الملغي رقم (151) لسنة 1970 يعرف العمل بنص المادة السادسة على انه (كل ما يبذل من جهد إنساني فكري تقني أو جسماني لقاء أجر)[3]، كما نجد ان العمل قد يكون جسمانياً وهو ما يطلق عليه بالأعمال المادية وقد تكون أعمالاً فكرية أو تقنية وهي ما تسمى بالأعمال الذهنية[4]، وإن كان من الصعوبة التفرقة بين كلا النوعين لكون كل منهما يتطلب بذل قدراً من التفكير والجهد الجسماني بحسب العمل المؤدى، ويتم الاتفاق على العمل بين طرفي عقد العمل، بحيث يفترض بالعمل ان يكون ممكناً ومعيناً أو قابلاً للتعيين وعدم مخالفته للقانون[5]، وعند

---

(1) د. مراد منير فهيم، المشاركة العمالية، مصدر سابق، ص101.

(2) د. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص523.

(3) بخلاف قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 الذي خلا من تعريف العمل.

(4) د. شاب ثوما منصور، شرح قانون العمل، مصدر سابق، ص108.

(5) د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، قانون العمل، مصدر سابق، ص240، ود. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، مصدر سابق، ص137. ود. عبد الناصر توفيق العطار، مصدر سابق، ص119.

عدم النص على العمل يمكن للقضاء تحديده في حالة حصول منازعة بسببه بالعودة إلى (عمل المثل) أو عرف المهنة أو مقتضيات العدالة وإلا عد العقد باطلاً[1]، ويكون العمل الذي يؤديه العامل مقابل اجر لكون عقد العمل من عقود المعارضة[2]، وبخلاف ذلك يعد العمل غير المأجور عقد تبرع وإن كان تنفيذاً لالتزام قانوني[3].

ثانياً: محتوى نظرية المنظمة:

وفقاً لنظرية المنظمة، فإنه ينظر إلى المشروع نظرة جماعية[4]، فهو وحدة اجتماعية فنية هادفة[5]، وهو عبارة عن مجموعة من الأشخاص يعملون معاً بتضامن من أجل تحقيق غاية مشتركة عن طريق تنظيم دائم[6]، ففي نظم الإنتاج الحديث يستلزم لقيام استغلال معين اجتماع

(1) مثال ذلك المادة 2/682 قانون مدني مصري، إذ يكتفي في تحديد مضمون التراضي في عقد العمل ان يحدد الطرفان جنس الخدمة المتفق عليها سواء جرى ذلك صراحة أو ضمناً بما يستخلص من ظروف وملابسات التعاقد. كما لو (اعلن عن موقع عمل شاغر مع اشتراط شهادة ليسانس حقوق، حيث يفهم منه اسناد عمل قانوني إلى العامل)، نقض مدني طعن رقم 143 لسنة 29ق جلسة 1967/3/15، الهواري، ج1، ط 2، ص17، قاعدة رقم 12. وانظر د. حسن كيرة، دروس في قانون العمل اللبناني والمقارن، توزيع مكتبة مكاوي، بيروت، 1977، ص151. بخلاف ما تقدم اشترط القانون المدني العراقي في المادة 1/128 على تحديد نوع العمل وإلا عد عقد العمل باطلاً.

(2) تطبيقات في قانون العمل، مصدر سابق، ص ص 14-15.

(3) طعن رقم 1017 لسنة 47ق، جلسة 1982/11/12 (الاصل في استحقاق الأجر انه لقاء العمل الذي يؤديه العامل...)، عصمت الهواري، الجزء الخامس، قاعدة (58) مبدأ (48)، ص42.

(4) د. فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، الجزء الاول، المدخل إلى تشريع العمل، علاقات العمل الفردية، دار الهنا للطباعة، مصر، 1985، ص18.

(5) د. خليل الشماع و د. خضير كاظم حمود، نظرية المنظمة، الطبعة الأولى، بغداد، 1989، ص15.

(6) كامرلنك وليون كان، مصدر سابق، ص343،

CAMERLYNCK et LYON- CAEN, Op. Cit. P 343.

قوى بشرية متنوعة تمثلها فئات العمال المختلفة مع ما يقدمه صاحب العمل من رأس مال بغية الحصول على الإنتاج، يجمع كل من العمال وصاحب العمل علاقات متنوعة، يقف على رأسها التعاون في العمل والمصالح المشتركة[1]، فالى جانب عقود العمل التي يكون العمال أحد أطرافها توجد منظمة هي المشروع يصبحون فيها أعضاء متضامنين مع صاحب العمل على أساس من العمل التعاوني الإيجابي[2]، ومن ثم يتحول المشروع إلى مجتمع صغير وككل مجتمع لابد ان يكون هناك رئيس يتمتع بسلطة الإدارة والتنظيم[3]، إلا أن فكرة المنظمة ترفض الإقرار بالسلطة المطلقة، لصاحب العمل[4]، ومن ثم فهو يمنح قدراً من السلطة التقديرية في الإدارة مقيداً بتحقيق مصلحة المشروع كونها معياراً وظيفياً فقط، أي بما يضمن استقرار عمل المشروع من دون اشتراط تحقيق مصلحة ذاتية لصاحب العمل[5].

ثالثاً: نتائج نظرية المنظمة:

ترتب على الأخذ بالنظرية الحديثة أساساً لتكييف المشروع وأساساً لسلطة صاحب العمل الإدارية، عدد من النتائج الهامة، كان لها أبلغ الأثر في تطور علاقات العمل، ويمكن اجمال هذه النتائج بالنقاط الآتية:

1 - تقييد سلطات صاحب العمل في المشروع عن طريق القوانين والاتفاقات الجماعية بغية الحد من السلطة

---

(1) سعيد يس عامر، مصدر سابق، ص49.

(2) ريفيرو سافاتيه، مصدر سابق، ص98.

RIVERO ET SAVATIER: Op. Cit., P.98.

(3) د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل، مصدر سابق، ص192.

(4) د. شاب توما منصور، المشروع، مصدر سابق، ص2.

(5) د. همام محمد محمود، مصدر سابق، ص313.

المطلقة لصاحب العمل[1]، وما يترتب على ذلك من تقييد صاحب العمل في انهاء عقود عماله إلا بتوافر شروط معينة وموافقة جهات معينة[2].

2 - ان التعاون بين صاحب العمل وعمال المشروع بغية تحقيق الأهـداف المشتركة يتطلب ان يساهم العمال فـي إدارة المشروع عن طريق لجان أو هيئات تمثلهم[3]، فلا يستقل صاحب العمل في إصدار القرارات الخاصة بالمشروع[4].

3- إن حصيلة ارباح المشروع ليست ملكاً لصاحب العمل وحده، بل يساهم العمال في الحصول عليها[5].

4 - تتجه علاقة العمل لان تفقد اساسها التعاقدي فتأخذ شكلاً تنظيمياً[6]، فيخضع العامل لأحكام القانون اكثر من العقد الذي كان أساساً للالتزام، ويترتب على ذلك ارتباط العامل بالمشروع أكثر من ارتباطه بصاحبه[7]، فيبقى العامل عضواً في المشروع على الرغم من تغيير صاحبه وقد اطلق على ذلك (بملكية الوظيفة - la proprietede lemploi)[8].

---

(1) فتحي عبد الصبور، مصدر سابق، ص20.

(2) د. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص1012 وما بعدها.

(3) د. شاب توما منصور، المشروع، مصدر سابق، ص4.

(4) د. عدنان العابد و ذ. يوسف الياس، مصدر سابق، ص130.

(5) د. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص109.

(6) د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، مصدر سابق، ص130.

(7) د. شاب توما منصور،شرح قانون العمل، مصدر سابق، ص192. ود. شاب توما منصور، المشروع، مصدر سابق، ص4.

(8) د. احمد زكي بدوي، عقد العمل الفردي في تشريعات العمل العربية والاجنبية رقم (3) لعام 1982، مكتب العمل العربي، ص99.

رابعاً: الانتقادات التي وجهت إلى النظرية الحديثة:

وجهت إلى النظرية الحديثة سهام النقد من قبل فقهاء المذهب الفردي وبصورة اشد من قبل فقهاء اليسار الماركسيين، ولذلك كان لابد لنا من عرض هذه الانتقادات وتبيان رأينا بالامر.

1 - انتقادات فقهاء المذهب الفردي:

إذ يرى الفقهاء التقليديون ان (عقد العمل الفردي) لا يزال هو المصدر الرئيس لعلاقة العمل، فهم يرون في (المنظمة) فكرة غامضة لا يمكن تصورها إلا إذا كان هدف المشروع الاساسي هو في عدم تحقيق المصالح المادية لصاحب العمل (الارباح)[1]، كأن يكون المشروع جمعية خيرية، بل ويرون ان الأخذ بنظرية المنظمة يشكل خطراً على مصالح المشروع وسير العملية الانتاجية لأنها تؤدي إلى تقليص سلطات صاحب العمل[2]، وكما لا يعترف الفقه التقليدي بالتضامن الا وقت الأزمات الاقتصادية للمشروع لا وقت الرخاء وتحقيق الأرباح[3]، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى ينكر هؤلاء الفقهاء على المشروع أن تكون له شخصية اعتبارية بل لا يزال في نظرهم مجموعة أموال (عقارية ومنقولة) يقوم مالكها باستغلالها بواسطة العمال[4]، فيتحد المشروع مع شخص مالكه ليكون سيداً من دون منازع يتمتع بسلطة مطلقة في إدارته سواء ما تعلق بتنظيم العمل أم تقليصه أم تغيير النشاط الاقتصادي للمشروع، ولا يحد

---

(1) د. فتحي عبد الصبور، مصدر سابق ص19.
(2) ذكره د شاب توما منصور، بحثه المشروع، مصدر سابق، ص3.
(3) د. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص99.
(4) د. فتحي عبد الصبور، مصدر سابق، ص19.

من سلطة صاحب العمل في انهاء عقود عماله سوى قيد عدم التعسف في استعمال الحقوق[1].

2 - انتقادات الفقهاء الماركسيين:

تعرضت النظرية الحديثة للمشروع إلى نقد شديد من فقهاء اليسار الماركسيين، وذلك لان النظرية الماركسية القائمة على أساس من الصراع الطبقي ترفض الأخذ بفكرة التضامن بين العمال وأصحاب العمل داخل المشروع، وذلك لتعارض المصالح بينهما، بل يذهبون إلى أبعد من ذلك بالقول بأن (النظرية الحديثة للمشروع) ما هي إلا وسيلة لتبرير توسيع سلطات صاحب العمل داخل المشروع دون ان يكون هناك قيد مادام يعمل من أجل مصلحة المشروع[2]، ومن ثم فإن مفهوم مصلحة المشروع ممكن ان يحتمل كل ما قد يصدر عن صاحب العمل من اجراء تعسف بحق الطبقة العاملة، من اجل ذلك فهم يأخذون بالتفسير الفردي للمشروع لكونه اضمن لحقوق العمال.

3 - رأي الباحثة:

كان ولا يزال العقد أفضل الوسائل التي توصلت إليها المجتمعات البشرية لتنظيم علاقات العمل وعلى الرغم من قيام (علاقة العمل) احياناً بغير عقد كحالة اوامر التكليف لكن على الرغم من ذلك فإن

---

(1) كامرلنك، عقد العمل، فـ12، ص210.
CAMERLYNCK (G.H). Contrat de tvavail, Traite de droit du travail, public sons la direction de G.H. camerlynck, Tom Dalloz, paris 1968, P210.

(2) ليون كان، الوجيز في قانون العمل والتأمين الاجتماعي، باريس، 1955، ص221.
LYON-CAEN (Gerard) monuel de droit du tvavail et ds la Securite Sociale, Paris, 1955, P. 221.

هذه الحالات تعد من قبيل الاستثناء على المبدأ العام، فهو الوسيلة التي تعطي للمتعاقد حرية الاختيار في الدخول في علاقة عمل أو الامتناع عن ذلك دون ان يكون مسخراً كالعبيد، كما انه الوسيلة التي يحدد فيها نوع العمل ومدة العقد والاجر، بل ويصل الامر إلى حد المساومة الجادة بين العمال المهرة الذين يتمتعون بقدرات فنية متقدمة وبين صاحب العمل للحصول على أفضل الحقوق، إلا انه على الرغم من ذلك ففي أشكال الإنتاج الجديدة التي تكون على شكل مشاريع ضخمة تضم فئات متعددة من العمال، يقف العقد عاجزاً عن تفسير جميع علاقات العمل القائمة على التخصص فيتطلب التعاون بين جميع أعضاء المشروع، إذ ان أخطاء صاحب العمل في الإدارة تهدد العمال في مورد رزقهم وتهاون العمال يهدد صاحب العمل في أمواله، فتتجه إدارة كل من العمال وصاحب العمل إلى بذل اقصى الجهود الممكنة لتحقيق غاية معينة، فإذا لم تستطع الاعتراف بحصول التضامن الكلي بين صاحب العمل والعمال، فلابد ان يكون استمرار قيام المشروع غاية مشتركة بينهم، فالعمال يهدفون إلى استمرار المشروع الذي يحقق لهم ولعوائلهم مصدر دخل، أما صاحب العمل فيهدف بالتأكيد إلى تحقيق الربح المادي، ومن ثم لا يمكن ان ننكر التضامن الذي تقول به نظرية المنظمة وان اخذنا بفكرة العقد أساساً لتبعية العامل لصاحب العمل.

لذلك فالمشروع لدينا جماعة عمل يتظافر فيه الجهد الإنساني المبذول من العمال مع رؤوس الأموال لتحقيق غاية خاصة لكل من (العمال وأصحاب العمل) وغاية مشتركة هي (استمرار عمل المشروع) مع ما يتطلبه الأمر من الاعتراف بحقوق والتزامات تقع على عاتق طرفي العلاقة (العامل وصاحب العمل)، فمن ناحية يعترف لصاحب العمل بسلطة التأديب والتنظيم والإدارة بكونه رئيساً

للجماعة وكمقابل للمسؤولية الواسعة التي يتحملها في مواجهة مخاطر المشروع مقيدة بقيدين هما، اولاً ان يستخدم صاحب العمل سلطته لتحقيق مصلحة المشروع ومن ثم تتحول الإدارة من حق إلى وظيفة[1]، والقيد الثاني اشتراك العمال في الإدارة، وان كان على سبيل الاستشارة، ومن ناحية أخرى يلزم العمال باطاعة صاحب العمل وتنفيذ أوامره مع الاقرار لهم بعضويتهم في المشروع وما يترتب على ذلك من الاعتراف بحقهم في المساهمة في الإدارة وأرباح المشروع. يلاحظ اتجاه قوانين العمل المعاصرة إلى الاخذ بفكرة (المنظمة) وان لم يكن بشكل مطلق، فنلاحظ ان قانون العمل العراقي رقم (71) لسنة 1987 المعدل مع اقراره بأن اساس سلطات صاحب العمل في المشروع وأساس التزام العامل بإطاعة الأوامر هي رابطة التبعية الناشئة عن عقد العمل ويتضح ذلك من نص المادة الثامنة التي اوردت تعريف العامل ونص المادة (123) التي نصت على بعض التزامات العامل، ولكن ومع ذلك! نجد ان قانون العمل النافذ يعترف بقيام التضامن داخل المشروع بنص المادة الخامسة منه، ويلاحظ صدور العديد من التشريعات التي تقر بحق العمال في المساهمة في الإدارة بغية تقييد سلطة صاحب العمل[2]، وكذلك الأمر بالنسبة للقوانين المقارنة ومنها مصر وفرنسا[3].

---

(1) بكون ملكيته للمشروع تعد الإدارة حقاً مطلقاً لصاحب العمل، بينما تعد الإدارة وظيفة في اطار نظرية المشروع الحديثة.

(2) قانون المشاركة العمالية رقم (60) لسنة 1971 المادة (2-ف1) وقانون رقم 93 لسنة 1987 تعديل قانون الشركات رقم 36 لسنة 1983.

(3) انظر في المشاركة العمالية في القانون المقارن (مصر، فرنسا) في المبحث التالي.

المبحث الثاني

أسلوب إدارة المشروع

يختلف الاسلوب الذي يستخدم في إدارة المشروع وتنظيمه بحسب المنهج الفكري الذي يقوم عليه النظام القانوني للدولة، ويتمثل ذلك أما في الفكر الرأسمالي القائل بانفراد أو استقلالية صاحب العمل في الإدارة أو بالفكر الاجتماعي - الاشتراكي القائل بحق العمال في التدخل بعملية صنع القرارات الخاصة بالمشروع العاملين فيه.

المطلب الأول

استقلال صاحب العمل في الإدارة

لقد استأثر (صاحب العمل) ولمدة طويلة بإدارة مشروعه وبصورة مطلقة دون ان ينازعه في ذلك أي جهة في ظل النظام الرأسمالي الكلاسيكي القائم على أسس فردية[1]، المتمثلة بحق ملكية للمشروع أو حق استغلاله من جهة ومن جهة أخرى في علاقات العمل الفردية بينه وبين كل عامل من عماله وكما سبق ان اوضحنا ذلك، ولذلك بدت أن الصورة المثالية للعمال تكون في اطاعة وتنفيذ

(1) د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، مصدر سابق، ص 129.

الأوامر حرفياً دون نقاش لمصدرها[1]، لكونهم احد عناصر الإنتاج في المشروع ويقتصر حقهم على الاجر المسمى بينهم وبين صاحب العمل مسبقاً، نظير ادائهم للعمل، فظهرت وبصورة جلية سطوة رأس المال على حياة العامل الذي لا يستطيع ابداء رأيه وإلا فقد مصدر دخله وعائلته الوحيد، ورغم الحقيقة المتقدمة التي لا يمكن تجاهلها لا ماضياً ولا حاضراً، فقد اثبتت التجارب العملية الأخطاء المدمرة للمشاريع من جراء القرارات الصادرة عن صاحب العمل منفرداً، والتي تتراوح اسبابها بين عدم خبرة والمام صاحب العمل بمفردات العمل أو عدم قدرته على ملاحقة كل الجوانب في ادارة المشروع، فالمشروع الحديث القائم على اساس تقسيم العمل حسب الاختصاص الدقيق لكل عامل من عماله فضلاً عن استحداث الطرق التقنية الحديثة في الإنتاج بحاجة إلى نوع من اللامركزية في الإدارة تقوم على اساس من دراسات علمية وإدارية، وتبعاً لذلك وحتى في ظل (الرأسمالية الحرة) لم يعد بالامكان القول بانفراد أو الاستقلال المطلق لصاحب العمل في ممارسته للسلطة الإدارية، إذ غالباً ما يلجأ صاحب العمل إلى تعيين مساعدين أو وكلاء وخصوصاً إذا كان المشروع يتكون من عدد من المنشآت أو له فروع في أماكن بعيدة عن المركز الرئيس أو خارج البلاد، فيفوض هؤلاء المساعدين بعض من صلاحياته في الإدارة، مما يستتبع معه القول بمساهمتهم في التوصل إلى القرار المناسب لإدارة العمل، وان بقي هؤلاء المساعدون أو الوكلاء عمالاً يتلقون أوامرهم من صاحب العمل وتكون له الكلمة الاخيرة في رسم السياسة العامة للمشروع[2]، هذا من جهة ومن

(1) د. سعيد يس عامر، مصدر سابق، ص 223.

(2) وهي ما يطلق عليه (التبعية التنظيمية) د. عدنان العابد، محاضرات (قانون العمل) عقد العمل الفردي، القيت على طلبة الماجستير 1996-1997، كلية القانون جامعة بغداد، غير منشورة، ص2.

جهة أخرى فإن تركيز السلطة يختلف في المشروع تبعاً لحجمه، ففي المشاريع الكبيرة قد لا يستطيع صاحب العمل لوحده مع عدد بسيط من المساعدين سد حاجة المشروع للادارة والتنظيم، ولذلك يعمد إلى تكليف كبار العمال جزءاً من سلطاته[1]، فيعمد إلى حجز جزء منها كوضع «نظام العمل» في المشروع، ويعهد ببقية السلطة الإدارية لكبار العمال، أو قد ينيط بعماله المتخصصين مهمة اتخاذ القرارات الفنية الخاصة بحجم العمل وطريقة الإنتاج وتوزيع العمل وبدائله بعدهم ذوي خبرة طويلة.

وكما يذهب الفقه الحديث إلى القول، بان ازدهار المشاريع الكبرى لا يمكن ان يعزى إلى شخص صاحب العمل منفرداً، وان كان مالكاً له وذلك لتغيير اساليب الإنتاج الحديث واعتمادها جوانب مهمة في الإدارة بعيدة عن الملكية[2].

---

(1) ويطلق عليهم في فرنسا (الكوادر)، انظر د. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص73 وما بعدها (وهؤلاء لا يستطيعون التمسك بساعات العمل الاعتيادية للعمال، إذ غالباً ما يمتد عملهم لساعات طويلة بكونهم مشاركين في الإدارة) ريفيرو سافاتيه، مصدر سابق، ص 341، ويلاحظ ان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي تحدد حجم المشاريع على اساس ما تستخدمهم من عمال إلى مشاريع صغيرة جداً إذا كانت تستخدم (19) عاملاً واقل ومشاريع صغيرة إذا كانت تستخدم 99 عاملاً ومتوسطة إذا كانت تشغل بين (100-499) عاملاً وببلوغ عدد عمال المشروع (500) فأكثر فإنه تعد من قبيل المشاريع الكبيرة.
انظر في تصنيف المشاريع «الظروف العامة لحفز خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة»، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 80-1997، التقرير الخامس، مكتب العمل الدولي - جنيف، ص ص 6-7.

(2) إذ يذهب الفقيه كاتالا إلى (أن النجاح يمكن في حسن اختيار صاحب العمل لمساعديه)، كاتالا، المشروع، فقرة 55، ذكره د. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص 62.

المطلب الثاني

مشاركة العمال في الإدارة

لقد كان من اهم النتائج المترتبة على ظهور الأفكار الاشتراكية، الاجتماعية والتي اظهرت المشروع وكأنه جماعة منظمة تجمعها وحدة الهدف، هو اشتراك القوى العاملة في المشروع بالإدارة، وقد القى ذلك بظله على القوانين المقارنة، فاعترفت بقيام التضامن الاجتماعي داخل المشروع والذي يعد من حصيلته «حق العمال في المشاركة بالإدارة» فتحول العمال من كونهم مجرد عنصر من عناصر الإنتاج إلى مساهمين في سلطة توجيه وتحديد ظروف العمل الذي يقومون به[1]، أو حتى إلى مراقبين للإدارة[2]، ونتيجة من تبني (مبدأ المساهمة العمالية في الإدارة) وعلى الرغم من ظهور الأفكار المتطرفة المغالية الداعية إلى اقامة مؤسسات عمالية محضة أو استيلاء العمال بشكل مطلق على الإدارة، فإن التجارب السابقة والحالية لهذا المبدأ في إدارة المشاريع المختلفة اثبتت انها افضل الوسائل لتحقيق التوازن بين القوى العاملة ورأس المال[3]، لكون الإدارة المشتركة نوعاً من التوفيق بين العمال وأصحاب العمل

(1) جورج بيردو، اشتراك العمال في إدارة المؤسسات، مجلة مصر المعاصرة، السنة (46) العدد (280)، القاهرة، ابريل، 1955، ص33.

(2) د. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص 251.

(3) رغم فشل هذا المبدأ في التطبيق على نظام المشروع الفردي لزعزعته سلطة الإدارة في مشروع يختلط فيه بذمة صاحب العمل وتحمله كل مخاطر المشروع من امواله، انظر في عرض هذا الرأي د محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، 258.

وسلطتهم[1]. يقتضي الامر في سبيل توضيح كيفية أو مدى تقييد سلطة صاحب العمل في إدارة العمل توضيح التعريف بالمشاركة والهدف منه اولاً ودرجات المشاركة العمالية ثانياً.

الفرع الأول

مفهوم المشاركة العمالية

1 - التعريف بالمشاركة العمالية في الإدارة:

ان معنى مشاركة العمال في الإدارة تختلف تبعاً للمذهب السياسي المتبنى، فمن ناحية الأفكار الاشتراكية يعرف بأنه (وسيلة تحطيم النظام الرأسمالي) فتصبح لجان المشروع بمثابة لجان للحكم المشترك للعمال داخل المشروع، أما من ناحية الأفكار الرأسمالية، فإنها بخلاف الاتجاه الأول تعد بمثابة وسيلة تدعيم النظام الرأسمالي عن طريق ربط العمال بالمشروع باسترضائهم، فيمنحون جزءاً من سلطات الإدارة[2].

تبعاً لما تقدم، فقد حاول فقهاء القانون المقارن (تعريف المشاركة العمالية في الإدارة) كل حسب ما ينتهجه من مذهب، فنجد ان منهم من عرفه (بأنه الاعتراف القانوني لمجموع العاملين في المشروع بدور دائم ومنظم في وضع السياسة العامة الملزمة لسير المشروع، أو في إدارته العادية على نحو ينتقص من سلطات رأس المال المطلقة في

---

(1) جورج بيردو، مصدر سابق.

(2) انظر في عرض الاتجاهات، جورج بيردو، مصدر سابق، ص34.

حكم المشروع واتخاذ القرارات فيه طبقاً للنظرية التقليدية، على ان يعترف للعاملين في المشروع بهذا الدور بوصفهم عاملين وليس استناداً إلى أي اساس قانوني آخر)[1]، ويلاحظ ان هذا التعريف منتقد في انه لا يستوعب كل اشكال المساهمة العمالية في الإدارة، إذ لا تصل جميع درجات المساهمة إلى حد الانتقاص من سلطات صاحب العمل ويقتصر دورها على ابداء الرأي أو المشورة فقط مع وجود درجات أو صور اخرى للمساهمة[2]، أما الاتجاه الآخر فيذهب إلى تعريفه بأنه (النظام الذي يثبت فيه لعنصر العمل في المشروع دوراً في وظيفة رب العمل بمظهريها السلطة، والفائض)[3]، أي انها تتمثل بالمشاركة في الإدارة والأرباح، إلا انه يمكن تعريفه بشكل آخر على انه (التعاون بين عنصري الإنتاج المتمثل بالعمل ورأس المال في إدارة المشروع بحيث لا ينفرد به احدهما دون الآخر وذلك عن طريق السماح لممثلي العمال ممن يتم اختيارهم بطريقة حرة ومباشرة وديمقراطية بالمساهمة الفعلية في إدارة وتنظيم المشروع)[4]، ومن ثم فإن ما كان ينفرد به صاحب العمل لكونه حقاً مطلقاً له اضحى يقتسمه مع ممثلي عمال المشروع في سبيل تحقيق غاية المشروع، وعلى هذا الاساس لا يعد من قبيل المشاركة العمالية السماح للعمال بتقديم الشكاوى ولا المشاركة في حل المنازعات العمالية ولا مجرد اطلاعهم على مجريات العمل.

2 - غاية المساهمة العمالية:

إن القول بأن غاية اشراك العمال في إدارة المشروع يقتصر على تقييد أو الحد من سلطة صاحب العمل المطلقة، يعد من قبيل

(1) د. اكثم الخولي، الجوانب الاقتصادية لاشتراك العاملين في ادارة المشروعات الاقتصادية، القاهرة، 1977 ص ص (14-15).

(2) د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، قانون العمل، مصدر سابق، ص 153.

(3) د. مراد منير فهيم، مبدأ المشاركة، مصدر سابق، ص114.

(4) د. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص ص 260 - 261.

التقليل من شأن هذا المبدأ والتطبيقات القائمة على اساسه، فابتداءً أن غاية العمال الأولى في اصرارهم على أن يكون لهم دور في إدارة المشروع وهو (إزالة تبعيتهم) لرأس المال والتي اثقلت كاهلهم منذ الثورة الصناعية وظهور الآلة وصولاً إلى احلال ما يطلق عليه (بديمقراطية العمل La de'mocratie industrielle) محل اوتوقراطية رأس المال بحيث يتوصل إلى إلغاء الفروقات الشاسعة بين العمال وأصحاب المشاريع كنتيجة طبيعية للتطورات الحاصلة عموماً في المجتمعات الحديثة[1]، فنجد ان هذا المبدأ قد اسهم في حل الكثير من مشاكل العمل في المشروع، وحيثما تكون هناك سلطة يكون هناك مجال لسوء استعمالها وبالتالي فإن هدف صاحب العمل والرأسمالي عموماً هو الحصول على أكبر قدر ممكن من الأرباح اياً كانت الوسيلة المستخدمة للحصول عليه حتى لو لم تكن مشروعة، كأن يقوم بضغط المصاريف المستعملة لادامة نظافة محيط العمل أو توفير وسائل حماية العمال من مخاطر العمل أو توفير الرعاية الطبية، ولذلك فإن مشاركة العمال في الإدارة أياً كانت درجتها تعد الحل الافضل (لسوء استعمال السلطة) حيث كلما ازدادت رقابة العمال على (السلطة الإدارية) في المشروع امكن الحد من انحراف صاحب العمل في الإدارة[2].

أما المشكلة الثانية التي تجد حلها في مشاركة العمال في الإدارة، فهو ازالة الهوة الساحقة التي تخلفت نتيجة من الثورة الصناعية بين (عمال المشروع وصاحبه)، فمن جهة لا يعرف صاحب

---

(1) د. مراد منير فهيم، مصدر سابق، ص 26-27 و د. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص 254 و د. شاب توم منصور، شرح قانون العمل، مصدر سابق، ص219.

(2) مؤتمر الامم المتحدة لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين، كاراكاس فنزويلا 1980، منشور في مجلة العدالة، العدد الثاني، السنة السابعة، (نيسان، مايس، حزيران) 1981، دار القادسية للطباعة، بغداد، ص156 وما بعدها.

العمل ما قد يعانيه عماله من ظروف اجتماعية واقتصادية أو حتى بيئية حيث ينقضي التزامه تجاههم بمجرد دفع اجورهم[1]، ومن جهة اخرى لا يفقه العمال الكثير من الإجراءات الإدارية والتنظيمية التي تتخذها سلطة الإدارة في المشروع مما قد يفقدهم متعة العمل ويدفعهم بالنتيجة إلى العمل بدرجة أقل جودة أو اخلاصاً[2]، فتمثيل العمال أمر ضروري لإيصال شكواهم ورغباتهم وبالمقابل افهام ممثلي العمال سبب اتخاذ الإدارة لهذا الاجراء إذ يتولى ممثلوهم بعد ذلك ايصالها إلى عمال المشروع[3].

الفرع الثاني

درجات المساهمة العمالية

هناك ثلاث درجات لمساهمة العمال في إدارة المشروع وتقييد سلطة صاحب العمل، ويمكن تحديد درجة التقييد الواردة على سلطة صاحب العمل الإدارية عن طريقتين، الأول بحسب نوع الحقوق

---

(1) د. مراد منير فهيم، مصدر سابق، ص20.

(2) د. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص253. يلاحظ إنه كذلك وسيلة للحفاظ على السلام الاجتماعي بعدم نقل العمال مطالبهم من المشروع إلى الشوارع لتحقيق الديموقراطية.

(3) د. مراد منير فهيم، مصدر سابق، ص23.
يلاحظ أهمية هذا المبدأ على الرغم مما وجه إليه من انتقادات على كونه يزعزع سلطة رأس المال في إدارة المشروع بصورة صحيحة مما سوف يؤدي إلى انهياره، فالرد عليه يكون بأن مشاركة العمال ليست الضرورة في المسائل الاقتصادية فقد تكون بالمسائل الاجتماعية، أنظر في الرد على الانتقادات، محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص256.

التي يتمتع بها العمال في إدارة المشروع، فهم إما أن يتمتعوا بحق الاشتراك في عملية تنفيذ قرارات السلطة الإدارية، وإما أن يكون لهم حق الاشتراك في اتخاذ القرار[1]، أما الطريق الثاني فيتمثل بطبيعة المسائل التي تتناولها هذه الحقوق، فأما أن تكون متعلقة بالمسائل الاقتصادية كتنظيم العمل والانتاج أو المسائل الاجتماعية مثل النظام الداخلي والخدمات الاجتماعية والوقائية وأخيراً قد تتناول مسائل تنظيمية كالمسائل المتعلقة بفصل العمال أو ترقيتهم.

وتبعاً لما تقدم فسوف نتناول الدرجات الثلاث لفروع تتولى شرحها وإعطاء أمثلة في القانون المقارن عنها.

أولاً: المشاركة بصفة استشارية:

وهي المرتبة الدنيا في المشاركة العمالية، حيث يقتصر دور العمال فيها على ابداء الرأي، فيكون من حق العمال الإطلاع على سير العمل في المشروع، فيقوم صاحب العمل بابلاغهم بالقرار الذي يرفع اتخاذه ويدعوهم للمفاوضة وابداء الرأي عن طريق ممثلي العمال بصورة إلزامية، فلا يصدر قراره ألا بعد أعلامهم، إلا أنه في أغلب حالات المشاركة بصفة استشارية لا يكون صاحب العمل ملزماً بأتباع ما يقترحه ممثلو العمال، فالقرار النهائي بيد صاحب العمل[2]، ومثاله في ذلك ما نص عليه قانون العمل رقم 137 لسنة 1981 المصري النافذ[3]، الذي نص على تشكيل لجان استشارية

(1) جورج بيردو، مصدر سابق، ص34.

(2) جورج بيردو، مصدر سابق، ص35، ود. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص261، ف61.

(3) وكذلك ما نص عليه قانون العمل المصري الملغي رقم 91 لسنة 1959 في المادة (113) بإنشاء مجالس استشارية على مستوى الصناعة الواحدة.

مشتركة في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر، تتكون اللجان من ستة أعضاء نصفهم يمثلون صاحب العمل أو (رئيس المشروع) وثلاثة يمثلون العمال، ويتم اختيار ممثلي العمال عن طريق اللجنة النقابية بداية كل سنة ويراعى قدر الإمكان أن يمثل عمال جميع الأقسام[1]، وقد حدد القانون آلية عمل اللجنة واختصاصاتهم بإصدار التوجيهات اللازمة في المسائل الآتية:

1 - الاقتراحات الخاصة بتنظيم العمل ورفع مستوى الكفاية الانتاجية.

2 - تحسين ظروف العمل.

3 - الإشراف على خطط التدريب المهني في حدود المستويات العامة الموضوعية.

4 - العمل على تنظيم العلاقات الانتاجية بين العمال وصاحب العمل وتهيئة فرص التعاون بينهم بما يحقق مصالحهم المشتركة.

5 - تقدير المبالغ اللازمة لأصلاح ما أتلفه العمال[2]، سواء كانت آلات أم أدوات أم مواد أولية أم مصنوعة.

فضلاً عن اللجان المتقدمة فإنه يتم تشكيل ما يسمى بـ(لجان معاونة) وفقاً لقرار صادر من وزير القوى العاملة والتدريب تنحصر اختصاصاتهم الاستشارية في الاستخدام والتدريب المهني والأجور وعلى مستوى عموم الجمهورية أو المحافظة أو القطاع وتضم في

---

(1) مادة 77 قانون العمل رقم 137 لسنة 1981.

(2) مادة 78 قانون العمل رقم 137 لسنة 1981.

عضويتها ممثلين عن الجهة الإدارية المتخصصة من أصحاب العمل والعمال مع إمكانية الاستعانة بذوي الخبرة في المجالات المتقدمة سابقاً[1].

ثانياً: المشاركة عن طريق اقتسام السلطة:

وهو ما يطلق عليه (الاشتراك الكامل في الإدارة) ويجري باقتسام ممثلي العمال عضوية مجلس الإدارة مع ممثلي رأس المال، وتكون حالة اقتسام كاملة للسلطة إذا كان عدد ممثلي العمال مساوياً لعدد ممثلي رأس المال، ولكن تكون حالة الاقتسام نسبية (غير كاملة) إذا كان عدد ممثلي العمال محددين بعدد أقل من ممثلي رأس المال أو تساهم معهم فئات أخرى كممثلي الموظفين أو ممثلي المستهلكين، أو إن يكون لهم حق الاعتراض أو طلب أبطال القرار بعد اتخاذه فقط، وأياً كان ما يتمتعون به من سلطات وأياً كان عدد ممثلي العمال في المجلس، فإن مشاركة العمال في سلطة صاحب العمل الإدارية بهذا النوع من المساهمة العمالية تظهر بشكل حقيقي[2]، حيث تعد من أعلى مراتبها فلا يستطيع صاحب العمل إصدار قرار دون أن يشترك ممثلو العمال معه في اتخاذه[3].

أخذ بهذا الأسلوب في المشاركة العمالية كل من العراق ومصر، أما مصر فكان ذلك بموجب القانون رقم (159) لسنة 1981 قانون الشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات

---

(1) مادة (79) قانون العمل رقم 137 لسنة 1981.
ويلاحظ إن المادة المذكورة انفاً لم تحدد درجة الالزامية قرارات لجنة المعاونة بل أحالت تحديدها إلى القرار الصادر من الوزير المختص.

(2) جورج بيردو، مصدر سابق، ص35.

(3) د. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق.

ذات المسؤولية المحدودة والذي طبق على مشاركة العمال بمجالس إدارة الشركات المساهمة، أما في العراق فإن هذا الأسلوب متبع في قانون الشركات رقم (21) لسنة 1997[1]، وقد أرتأينا الأخذ بتجربة العراق مثالاً على الاشتراك الكامل في الإدارة، فقد نص قانون الشركات النافذ[2]، كل مشاركة العمال في مجلس إدارة الشركات المساهمة المختلطة، إذ يمثل العمال في الشركات عاملين أثنين أصليين مع اختيار مثلهم احتياط ويكون ذلك من أصل تسعة أعضاء أصليين ومثلهم احتياط يمثلون القطاع الاشتراكي والمساهمين والعمال[3]، أما في مجلس إدارة الشركة المساهمة الخاصة فإن تمثيل العمال يكون من عضوين أصليين ومثلهم احتياط في مجلس إدارة مكون من أعضاء لا يقل عددهم عن خمسة ولا يزيد عن تسعة[4]، ويلاحظ نص القانون على إن اختيار العمال في الشركات المساهمة الخاصة والمختلطة يكون من قبل الاتحاد العام لنقابات العمال، ويبدو إن القانون المذكور سلفاً لا يوضح طريقة اختيارهم بشكل دقيق وتفصيلي مما يجعلنا نحيله إلى قانون رقم (60) لسنة 1971 بشأن مشاركة العمال في مجالس إدارة الشركات المساهمة الصناعية في القطاعين الخاص والمختلط[5]، أسوة بقانون الشركات السابق، إذ وضع القانون شروطاً في ممثلي العمال وهي إجادة

---

(1) وقد سبق هذا القانون، قانون الشركات رقم (36) لسنة 1983 المعدل.

(2) أنظر محتوى هذا القانون، الوقائع العراقية العدد 3689، السنة التاسعة والثلاثون، بغداد، 27 جمادي الأول 1418هـ، الموافق 29 أيلول 1997 ميلادية، ص312 وما بعدها.

(3) مادة (103) قانون الشركات رقم (21) لسنة 1997.

(4) على أن يكون من بين الأعضاء الأصليين ما لا يقل عن (3) ولا يزيد عن (7) أعضاء تنتخبهم الهيئة العامة للشركة إضافة إلى ممثلي العمال، مادة (104) قانون الشركات رقم (21) لسنة 1997.

(5) د. عدنان العابد. يوسف الياس، مصدر سابق، ص ص 162 - 164.

القراءة والكتابة وأن يكون عراقي الجنسية ولا يقل عمره عن (21) سنة وكامل الأهلية وغير محكوم بجناية أو جنحة مخلة بالشرف ولم يرد اعتباره[1]، فضلاً عن نصه إلى طريقة اختيارهم بناء على ترشيح النقابة بمصادقة الاتحاد واشتراطه اجتياز ممثلي العمال دورة تثقيفية ينظمها معهد الثقافة العمالية[2]، وكذلك حدد القانون أسباب انتهاء العضوية وأحال تحديد مدة العضوية في مجلس الإدارة إلى الانظمة الداخلية للشركات[3].

أما مساهمة العمال في الإدارة بموجب قانون الشركات النافذ فتظهر من خلال ما أناطه هذا القانون من صلاحيات واختصاصات بمجلس الإدارة بحكم عضويتهم فيه، الذي يجتمع مرة كل شهرين على الأقل بناء على دعوة رئيسه أو أحد الأعضاء الأصليين[4]، إذ يتولى مجلس الإدارة المهام الإدارية والحالية والتخطيطية والتنظيمية والفنية اللازمة لسير نشاط الشركة[5]، وبالتالي تتخذ قرار المجلس بالأكثرية المطلقة للأعضاء الحاضرين وفي حال تساوي عدد الأصوات يرجح الجانب الذي فيه الرئيس[6].

ثالثاً: النوع المختلط:

وهي الدرجة الثالثة في المساهمة العمالية في إدارة المشروع،

---

(1) مادة (3) قانون رقم (60) لسنة 1971.

(2) مادة (3) من قانون رقم (60) لسنة 1971.

(3) مادة (6) من قانون رقم (60) لسنة 1971.

(4) مادة (112/ أولاً) قانون الشركات رقم (21) لسنة 1997.

(5) والتي من ضمنها إقرار الخطة الاقتصادية والخطة السنوية في الشركة بناءاً على دراسة تقدم بموجب تقرير نصف سنوي من قبل المدير المفوض للشركة، مادة 117 قانون الشركات رقم (21) لسنة 1997.

(6) مادة (114/ أولاً) قانون الشركات رقم (21) لسنة 1997.

وتتمثل هذه في الجمع بين الصورتين السابقتين، فيكون الاشتراك بصفة استشارية في نطاق المسائل الاقتصادية كاختيار وسائل الانتاج وتعيين قدره وتحديد أسعاره وكيفية التصرف به وما يتعلق منها بأرباح المشروع والرقابة على الإنهاء الاقتصادي لمواقع العمل في المشروع[1]، ويبرر منح العمال دوراً استشارياً فقط على أساس من كونهم غير ذي دراية بهذا المجال، إلا أن مشاركة العمال وظروف عملهم وتنظيم أوقاتهم والوقاية من مخاطر العمل والإصابة فضلاً عن الحلقات الدراسية والتدريب المهني والتعاونيات الاستهلاكية ومعسكرات الاصطياف، أما تطبيق هذا النوع من المساهمة فكان في فرنسا[2]، إذ نجد إن التجربة الفرنسية قد ابتدأت بما يطلق عليه نظام تمثيل المصالح في مناجم البوتاس العامة في الألزاس[3]، وخلال الفترة ما بعد حرب التحرير شهدت فرنسا حركة تأميم واسعة للعديد من المرافق الاقتصادية دون الغاء الملكية الخاصة، وقد أقر دستور فرنسا لعام (1946) مبدأ المشاركة العمالية وتوسيع رقابة العمال على إدارة المشاريع المؤممة، فيما يخص القطاع الخاص فقد تمثلت مشاركة العمال بـ (لجان المشروع) والذي يسري على المشاريع التي تشغل خمسين عاملاً فأكثر سواء كانت صناعية أم تجارية، أما إذا كان المشروع فيه عدة منشآت فيكون لكل منشأة لجنتها الخاصة

---

(1) أنظر في هذا دور رقابة ممثلي العمال في القانون الفرنسي على الانهاء الاقتصادي في الفصل الرابع.

(2) د. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص265 ود. عدنان العابد ود. يوسف الياس، مصدر سابق، ص156 ود. شاب توما منصور، شرح قانون العمل، مصدر سابق، ص221 وجورج بيردو، مصدر سابق، ص38 ود. مراد منير فيهم، مصدر سابق، ص365.

(3) سعد جبار السوداني، المساهمة الديموقراطية للعمال في إدارة القطاع الاشتراكي (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، نيسان 1980، ص 75. (فنجد إن تشكل مجالس إدارة هذه المشروعات من ممثلي الدولة وممثلي المستهلكين والمنتفعين وممثلي العمال وممثلي الخبرات والتخصصات).

بها على أن تشكل لجنة موحدة على مستوى المشروع، أما سلطات لجان المشروع فنجد أنها تتسع لتكون لها سلطة البت في المسائل الاجتماعية كالمطاعم والمكتبات الاجتماعية ومشروعات الإسكان وغيرها، أما المسائل المتعلقة بتنظيم العمل، كالنظام الداخلي ونظام الاجازات والأجور، فإن دور لجان المشروع استشاري[1]، وفي مجال المسائل الاقتصادية، وهو المجال الحقيقي لممارسة صاحب العمل لسلطته، لإن دور لجنة المشروع يقتصر على الإحاطة علماً بالقرارات التي يتخذها[2].

(1) مراد منير فهيم، مصدر سابق، ص ص 316 - 499، حيث وجوباً يترتب على صاحب العمل أخذ رأي اللجنة في (النظام الداخلي للمشروع) دون أن تتقيد به الإدارة، وفي بعض صلاحيات لجان المشروع تتنقل لوحدها بالادارة مثل جمعيات انشاء المساكن.

(2) مصدر سابق، ص400.

الفصل الثاني

مجالات ممارسة صاحب العمل

للسلطة الإدارية

يمارس صاحب العمل سلطته الإدارية في المشروع عن طريق إصدار الأوامر التي تكون في مجالين، فهي أما أن تكون لكل عامل من عماله على انفراد وهي (الأوامر الفردية) أو أن تكون بأوامر جماعية عامة والتي غالباً ما تخص كل عمال المشروع أو عمال قطاعات معينة من دون تحديد ذاتي أو شخصي وهي ما يطلق عليه بـ (نظام العمل) [1]، ويترتب على ذلك التزام العامل باطاعة أوامر صاحب العمل أياً كان الشكل الذي تصدر به أو المجال الذي يمارس به سلطته الإدارية.

---

(1) د. يوسف الياس، قانون العمل رقم 151 لسنة 1970، مصدر سابق، ص149.

المبحث الأول

الأوامر العامة (النظام الداخلي للعمل)

Reglement interieur

غالباً ما يلجأ صاحب العمل إلى وضع أوامره في وثيقة مكتوبة بغية الاستغناء عن إصدار الأوامر الفردية بشأن تنظيم العمل وبصورة متكررة محققاً توحيد نظام العمل في مشروعه من ناحية ومن ناحية أخرى يضمن سهولة فهم أحكام تنظيم العمل ويضمن حسن تطبيقها من قبل عمال مشروعه فضلاً عن اشعارهم بالأمان بمعرفتهم حقوقهم وواجباتهم على وجه الدقة[1]، وبذلك يحقق فائدة مزدوجة للعمل والعمال في مشروعه، وقد أطلق الفقه والقانون المقارن على أوامر صاحب العمل الداخلية التي تتسم بالعمومية تسميات عدة، فهي (لائحة المصنع - Reglement dateiler) وفقاً للفقه والقضاء الفرنسيين[2]، وهي (لائحة العمل) عند المشرع المصري[3]، وهي (تعليمات العمل) و (النظام الداخلي للعمل) عند المشرع العراقي[4]، وأياً كانت التسمية التي تطلق على أوامر صاحب العمل العامة،

---

(1) د. همام محمد محمود، عقد العمل، مصدر سابق، ص316.

(2) كاميرلنك، عقد العمل، مصدر سابق، ف 21 - (G.H) CAMERLYNCK, Op. Cit, N° 21 وقد نص المشرع الفرنسي عليها تحت عنوان (اللائحة الداخلية Reglement interieur) في المادة (122/33-39) قانون عمل فرنسي، تعديل L. N° 82-689 du-8-1982 وتعديل 1991/12/31.

(3) مادة (59) قانون العمل المصري رقم 137 لسنة 1981.

(4) تسمى تعليمات العمل وفقاً للمادة (43) قانون العمل العراقي رقم (1) لسنة 1958 وتسمى (نظام العمل) وفقاً للمادة (643) قانون العمل رقم (151) لسنة 1970 الملغي وتسمى (النظام الداخلي للعمل) وفقاً لقانون العمل النافذ رقم (71) لسنة 1987.

فيمكن تعريفها بأنها «النظام الذي يضعه صاحب العمل لتنظيم تنفيذ العمل وسلوك العمال في المشروع بشكل وثيقة مكتوبة، والذي يصبح نافذاً بعد استيفائه لشروط معينة»، ونظراً لأهمية (نظام العمل) وأثره الواضح على العمل والعمال كان لابد من بحث محتواه أو مضمونه وشروط نفاذه في القانون المقارن في مطلب أول وبحث طبيعته القانونية واساس الالتزام به في مطلب ثاني.

المطلب الأول

محتوى نظام العمل

رغم أهمية العقد في العلاقة القائمة بين العامل وصاحب العمل، إلا انه قد يغفل طرفاه عن ذكر بعض المسائل الدقيقة لحظة التعاقد، فيقتصر عقد العمل في كثير من الأحيان على بيان طبيعة العمل ومقدار الأجر ومدة العقد دون ان يتضمن المسائل المتعلقة بتنفيذ العقد[1] والتي غالباً ما يؤدي عدم ذكرها إلى حصول خلاف بين طرفيه[2]، لذلك يلزم المشرع صاحب العمل بوضع نظام للعمل يضمنه مسائل تفصيلية متعلقة بتنفيذ العمل في المشروع لم يرد لها ذكر أو تنظيم في العقد ولا في القانون أو ان يرد لها تنظيم عام ويتولى نظام العمل تفصيله، بذلك يتضمن (نظام العمل) مواعيد

(1) د. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، الطبعة الاولى، مكتبة القاهرة الحديثة، مصر، 1964، ص164، وأنظر في المادة (86) قانون مدني عراقي رقم (40) لسنة 1951 الخاصة بالاتفاق على المسائل الجوهرية عند التعاقد.

(2) د. محمد لبيب شنب، دروس في شرح قانون العمل، مصدر سابق، ص60.

بدء العمل وانتهائه وفترات الراحة وساعات مناوبات العمل وأيام الراحة الأسبوعية ونظام الاجازات بأنواعها وشروط استحقاقها وبالأخص الإجازة السنوية والشروط الخاصة بالصحة والوقاية من الحوادث[1]، وتصنيف العمال حسب فئاتهم المهنية ودرجاتهم الوظيفية والنظام الانضباطي للعمال ومواعيد دفع الأجور والقواعد الخاصة بالغياب والتأخير والدخول إلى أماكن العمل ونظام التفتيش الذي يخضع له العمال[2]، ويجوز تضمينه بعض المسائل المالية المتعلقة بمنح الترقيات والعلاوات الدورية[3]، وقد يلزم المشرع صاحب العمل ذكر بعض المسائل في نظام العمل، مثاله الزام المشرع الفرنسي صاحب العمل ذكر تفصيلات التسريح الجماعي (الانهاء الجماعي) للعمال للظروف الاقتصادية[4]، والزام المشرع العراقي ذكر بعض التفاصيل في (النظام الداخلي للعمل) الخاص بعمال المقالع والمحاجر يبين فيها أوقات العمل وفترات الراحة والتعليمات

(1) جين ريفيرو، ملاحظات في النظام الداخلي للعمل، محلة القانون الاجتماعي، كانون الثاني، 1979، ص3.

(Jean) RIVERO, Note Surlereglement interieur, Droit Social Janvier, 1979, P.3.

وأنظر في قرار لمحكمة النقض المصرية (لصاحب العمل بمقتضى سلطته في الإدارة والاشراف ان ينظم وقت طبقاً لحاجة العمل وظروف الإنتاج، ويلتزم العامل بأداء عمله وفقاً لهذا التنظيم الذي يضعه صاحب العمل متى كان لا يتعارض مع القانون) الطعن رقم 572، 51ق، جلسة 1987/1/21، الهواري، ج7، ص83.

(2) د. حمدي عبد الرحمن و د. محمد يحيى مطر، قانون العمل، مصدر سابق، ص28.

(3) الطعن رقم 296 لسنة 26ق جلسة 1960/12/22، عصمت الهواري، ج21، ص185.

(4) مادة (1/1/321) قانون عمل فرنسي Cod. Trav. France (321/1/1)L. التي الزمت صاحب العمل ذكر تفصيلات التسريح الجماعي في (نظام العمل) كمراعاة بعض الجوانب في اولوية الانهاء منها الاقدمية في المشروع والأعباء العائلية، كاميرلنك وليون كان، مصدر سابق، فقرة 320.

CAMERLYCK et LYON- CAEN. Op. Cit. N° 320.

مع ملاحظة ان هذا الالتزام القانوني قد إلغي بموجب التعديل الوارد على أحكام هذه المادة بالقانون رقم 82/689 الصادر في 1982/8/4.

الخاصة بالصحة والسلامة المهنية[1]، وتنظيم أوقات تمتع العمال عموماً بالاجازات[2]، وقد يعمد المشرع بخلاف ذلك إلى منع صاحب العمل من إدراج بعض النصوص في النظام الداخلي، مثل منعه وضع بند الغرامة كجزاء على المخالفات التأديبية[3]، ويبدو ان منهج المشرع في أغلب القوانين المقارنة عدم إدراج كل التفاصيل والزام صاحب العمل بذكرها في نظام العمل لأسباب عدة، أهمها أن الالزام بذكر تفاصيل محددة يؤدي إلى خلل كبير في النظام عندما تظهر الممارسة العملية الحاجة إلى ذكر تفاصيل أخرى وثانياً ان ظروف العمل تختلف في كل مشروع عن الآخر، فالمسائل التي تهم مشروع قد لا تكون ذات أهمية لغيره ومع ذلك يلاحظ أن حرية صاحب العمل في تناول تفاصيل تنظيم العمل مقيدة بعدم مخالفتها للشرعية القانونية[4]، وبالتالي لا يمكن لصاحب العمل تضمين (نظام العمل) نصاً مخالفاً لقانون العمل[5]، لكون قواعد

---

(1) مادة (100) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987، بينما نجد ان الالتزام الخاص (بعمال المقالع) في مصر، جاء بحكم القرار الوزاري رقم 193 لسنة 1959، أنظر في ذلك، د. محمد لبيب شنب، الطبعة الثالثة، مصدر سابق، ص146.

(2) مادة (73) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدلة بنص المادة (10) من قانون التعديل رقم (17) لسنة 2000.

(3) ريفيرو وسافاتيه، مصدر سابق، ص ص 103-104.

Rivero et Savatier. Op. Cit., PP. 103-104.

(4) وقد استقر القضاء الفرنسي على تطلب احترام المبادئ العامة للقانون فيما يتعلق بنصوص نظام العمل لو لم يكن متضمنة في نص القانون بشأن عدم جواز مخالفة النصوص الآمرة فيما يتعلق (بمهلة الأخطار)، قرار فرنسي، نقض 1929/4/22، دالوز الأسبوعي، 1929، ص28. ذكره د. عبد المنعم فرج الصدة، في عقود الاذعان في التشريع المصري، دراسية فقهية وقضائية مقارنة، رسالة دكتوراه، مطبعة فؤاد الاول، 1946، ص169.

(5) هذا مستفاد من نص المادة (122) قانون العمل العراقي رقم (71) لسنة 1987 والتي حددها مسبقاً المشرع المدني بنص المادة (1/909) القانون المدني رقم (40) لسنة 1951. والمادة (35/122) قانون العمل الفرنسي - L. 122/35. Cod. Trav. France.

قانون العمل آمرة لتعلقها بالنظام العام لكونها تمثل الحد الأدنى لحقوق العامل[1]، كأن يقرر في نظام العمل إجازة سنوية أو مرضية أقل أو أجراً أقل من الحد الأدنى المقرر قانوناً[2]، كما أن صاحب العمل لا يستطيع تضمينه نصاً يفترض ان يجري تراضي الطرفين عليه وإلا عد ذلك تعديلاً للعقد بالإدارة المنفردة، ويذهب الفقه إلى أن ذلك يعد بمثابة الغش فيستطيع العامل ترك العمل قبل نهاية مدة العقد وبدون سبق اعلان مع ثبوت حقه في التعويض[3]، أو ان يضمنه نصاً مخالفاً للآداب أو نصاً يتجاوز فيه صاحب العمل سعة الخضوع الذي يجيز له القانون فيما يتعلق بتنفيذ صاحب العمل لالتزامه القانوني توفير الأمن في مشروعه[4]، أو أن يخالف النص

---

(1) د. عبد الرسول عبد الرضا، الوجيز في قانون العمل الكويتي، الطبعة الرابعة المنقحة والمزيدة، الكويت، مكتبة المنهل، 1984، ص ص 135-141. ود. محمد عبد القادر الحاج، شرح قانون العمل اليمني، صنعاء، مكتب الجيل الجديد، غير مذكور التاريخ، ص 98 وما بعدها.

(2) مادة (9) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987. ونجد ان محكمة الاستئناف قد قضت سابقاً في الدعوى المرقمة 377/ عليا ثانية/ 1972 بالتالي (تمثل أحكام قانون العمل الحد الأدنى لحقوق العمال فإذا وجد تنظيم خاص يمنح العامل حقوقاً ومزايا أفضل، طبقت عندئذ أحكام هذا التنظيم) المجلد الثالث، قضاء محكمة العمل العليا، القرارات الصادرة حتى سنة 1974، بغداد، مطابع مؤسسة الثقافة العمالية، 1976، ص 78.

(3) د. كامل محمد بدوي، المرجع في التشريعات العمالية الموحدة، الجزء الاول، عقد العمل الفردي، اصابات العمل، مصر، مكتبة دار التأليف، غير مذكور التاريخ، ص 100، ف 136.

(4) قرار لمجلس الدولة الفرنسي في 1980/2/1، مجلة القانون الاجتماعي، 1980، ص 317

Cons. E 1/fev/1980. DROIT Social- 148. P 317.

الذي نص على «عدم مشروعية بند في نظام العمل وضعه رئيس المشروع تنفيذاً لالتزامه القانوني بمنع العمال المخمورين الدخول إلى المشروع ويقضي البند باخضاع العامل لاختبار الكحول في حالة الشك لانه يمس كرامة الإنسان»، وذلك بكون علاقة التبعية القانونية بين العامل وصاحب العمل تجيز للأخير المساس بحياة وشرف وكرامة العامل.

اتفاقاً جماعياً أو عرف مهنة درج على السير عليه إلا إذا تضمن هذا النص حقوقاً أفضل للعامل(1).

يلاحظ ان المشرعين الفرنسي والمصري قد الزما صاحب العمل تضمين نظام العمل الجـزاءات والإجـراءات التأذيبية(2)، في حين نجد ان المشرع العراقي قد أفرد فصلاً مستقلاً لقواعد الانضباط واجراءات إصدارها ونفاذها(3)، وان كنا نرى ضرورة تضمين قواعد الانضباط في النظام الداخلي للعمل ذلك لانه من غير المعقول أن يعرف العامل الواجبات، المفروضة عليه ولا يعرف ما سيتعرض له من جزاءات في حالة الاخلال بها(4).

---

(1) د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل، مصدر سابق، ص145.

(2) مادة (59) قانون العمل المصري رقم 137 لسنة 1981، مادة (122/34-4) قانون عمل فرنسي، وانظر ريفيرو مساڤاتيه، مصدر سابق، ص ص 98-99.

Rivero Savatier. Op. Cit., PP 98-99.

(3) مادة (125) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 التي نصت على إصدار وزير العمل والشؤون الاجتماعية لقواعد انضباط نموذجية يسترشد بها صاحب العمل ويلتزم صاحب العمل الذي يشغل لديه عشرة عمال فأكثر بوضع قواعد الانضباط يبين فيه المخالفات التي يعاقب عليها ويصادق على هذه القواعد مكتب العمل في المحافظة الذي له صلاحية تعديل هذه القواعد وفقاً لمقتضيات العمل وقواعد الانضباط النموذجية، وتكن المصادقة أما صريحة خلال (30) يوماً من تاريخ تسجيله لديه أو حكماً بانقضاء المدة المذكورة، وعلى العموم فإن التزام صاحب العمل يبدأ خلال (30) يوماً من إصدار قواعد الانضباط النموذجية، ولكن لا يبدأ نفاذ القواعد بحق العمال إلا باعلانها على لوحة الإعلانات وانقضاء (15) يوماً على اعلانها.

(4) (حيث يعد ذلك من قبيل الضمانات التأديبية لحماية العامل من تعسف صاحب العمل مع ضمان علم العامل بالأعمال التي تعد من قبيل الأخطاء التأديبية وعقوبتها)، انظر بشأن ذلك تقرير منظمة العمل العربية «حول سلطة صاحب العمل التأديبية في الدول العربية»، مكتب العمل العربي، 1998، ص29.

الفرع الثاني

نفاذ نظام العمل

غالباً ما يحدد المشرع نطاق الالتزام بوضع (نظام للعمل) بعدد معين من العمال الذين يعملون تحت إدارة صاحب العمل بحيث يصعب عليه ايصال اوامره إلى عماله انفراداً بطريق مباشر لكبر مشروعه نسبياً، فيلجأ إلى اصدار الأوامر العامة المكتوبة، فنجد ان المشرع المصري يحدد عدد العمال بخمسة والمشرع الفرنسي يحدده بعشرين عاملاً، في حين ترك المشرع العراقي الأمر دون تحديد مما يجعل منه أمراً اختيارياً تحكمياً عائداً لصاحب العمل[1]، ويثور التساؤل فيما إذا كان القانون قد أوجب عدداً معيناً للعمال ليصبح وضع نظام العمل التزاماً بحق صاحب العمل، أن يجري حساب عماله بمعيار (المشروع) أو (المنشأة)؟ فظهر اتجاهان فقهيان يحدد

---

(1) المادة (59) قانون العمل المصري رقم 137 لسنة 1981، بينما العدد كان (15) عاملاً وفق المادة (68) قانون العمل المصري الملغي رقم (91) لسنة 1959، والعدد (50) عاملاً في المادة (38) قانون العمل رقم 317 لسنة 1952، أما بالنسبة للقانون الفرنسي النافذ فإنه يلزم صاحب العمل الذي يشغل لديه (20) عاملاً بإصدار (لائحة داخلية) خلال مدة ثلاثة أشهر من تاريخ افتتاح المشروع، مادة (33/122) قانون العمل الفرنسي – .L (122/33) Cod. Trav. France.، وانظر في ذلك (جين كلود جاقالير، الوجيز قانون العمل،

(Jean- Claude) JAVILLIER, Manuel Droit Du TRAVAIL, 6Editon, L. G.D.J. France. 1998, P. 112.

أما فيما يخص القانون العراقي النافذ، فقد أغفل تنظيم (نظام العمل الداخلي) بصورة دقيقة من حيث نطاق الالتزام والنفاذ في حين أشار إليه في اكثر من مناسبة، انظر في نقد ذلك د يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم (71) لسنة 1987، مطابع وزارة التعليم العالي، 1990، ص61.

الأول نطاق التزام صاحب العمل بحساب عدد العمل في المنشأة وخاصة لو كان المشروع يتضمن عدداً من المنشآت كفروع له يستقل كل منها عن الآخر بطبيعة عمله وان كان تابعاً لإدارة واحدة[1]، كأن يكون أحد الفروع مطبعة والفرع الآخر محلج قطن[2]، بينما الاتجاه الآخر من الفئة يرى أن المعيار المتبع بذلك بحساب عدد العمال في المشروع بأكمله وليس المنشأة تحقيقاً لتوحيد نظام العمل[3].

ومن خلال دراسة مقارنة (لنظام العمل) يمكن ان تستخلص عدد من الشروط القانونية التي أوجب المشرع في القانون المقارن اتباعها وصولاً لتطبيق (نظام العمل) في المشروع مستهدفاً من ذلك حماية العامل:

أولاً: إجراءات وضع نظام العمل:

لقد كان نظام العمل ولمدة طويلة معبراً عن سيادة صاحب العمل في اطار مشروعه، ولذلك ينفرد بوضعها لاستقلاله بتقدير ظروف العمل[4]، وبينما نجد صاحب العمل لا يزال يتولى وضع نظام العمل في مشروعه منفرداً لوقتنا الحاضر في بعض الدول منها،

---

(1) د. جمال الدين راشد ومحمد كمال هاشم، التشريع الأساسي لعقد العمل، قانون عقد العمل الفردي، دراسة مقارنة، مطبعة شركة مصر شركة مساهمة مصرية، 1954، ص139.

(2) د. علي الفريف، شرح قانون عقد العمل الفردي، رقم 317 لسنة 1952، الطبعة الأولى المكررة، مطبعة عطايا باب الخلق، مصر، 1954 ص ص 31-32.

(3) د. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص121 ود. همام محمد محمود، قانون العمل، مصدر سابق، ص 317.

(4) ج. ليون كان: لائحة العمل، دالوز، 1969، فقه، ص247 وما بعدها.
LYON- CAEN (G.), reglement detravil, Dalloz, 1969, Jurisprudence, P. 247.

العراق ومصر[1]، فنجد ان هناك بعض الدول قيدت من سلطته هذه وبمساهمة من جهات معينة وبدرجات متفاوتة، ففي بلجيكا مثلاً يلزم صاحب العمل اشراك ممثلي العمال في وضعها، وفي فرنسا يعرض صاحب العمل نظام العمل على لجان المشروع (أو مفوضي العمال في المشروع) مع احتفاظه بالكلمة الاخيرة، حتى لو لم يجري الاعتراض عليها من ممثلي عمال المشروع ويعد اغفال اتباع هذا الاجراء سبباً لبطلان نظام العمل وعدم نفاذه بحق عمال المشروع[2].

ثانياً: الرقابة على وضع نظام العمل:

تختلف الإجراءات الخاصة بتصديق (نظام العمل) في القوانين المقارنة، فنجد بعض القوانين تكتفي بمجرد ايداع نسخة منها إلى اللجنة النقابية المتخصصة من دون اشتراط حصول الموافقة عليها[3]، بينما الزم المشرع الفرنسي صاحب العمل عرض (نظام العمل) وملاحظات واعتراض ممثلي العمل على مفتش العمل ليمارس رقابته على شرعية الوثيقة ومحتوياتها[4]، فقد أوجب القانون

(1) د.عبد الناصر توفيق العطار، مصدر سابق، ص 222 وما بعدها.

(2) نقض فرنسي 4 حزيران 1969، ملاحظات ج. سافاتيه حولها في مجلة القانون المقارن، 1969، ص515.

J. SAVATER, DROIT SOCIAL, 1969, P. 515.

(.. يقضي القانون بعدم جواز تطبيق لائحة العمل في المنشآت الصناعية إلا بعد أخذ رأي لجنة المشروع ويعد ذلك اجراءاً جوهرياً، وكل تعديل على لائحة العمل، دون أخذ رأي لجنة المشروع يظل عديم الأثر..).

(3) مادة (100/اولاً) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987، فيما يخص النظام الداخلي لعمال المقالع.

(4) مادة (37/122) قانون العمل الفرنسي – L. (122/37) Cod. Trav. France. (إذ لمفتش العمل إلغاء أي نص مخالفاً لمبدأ المشروعية، سواء كان يعارض المبادئ العامة للقانون أم ماساً للحريات الفردية، ناهيك عن النصوص المخالفة للقوانين والانظمة)، ريفيرو سافاتيه، مصدر سابق، ص100. =

المصري النافذ ايداع ثلاث نسخ من الوثيقة إلى جهة ادارية معينة يقع المشروع في دائرتها[1]، والتي ترسل بدورها نسخة من الوثيقة إلى المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المشروع وتصدق بمجرد مرور ثلاثين يوماً حكماً أو بصدور موافقة صريحة من الجهة الإدارية المتخصصة[2]، ويرى اتجاهاً فقهياً ان اتباع إجراءات التصديق تكون ملزمة لصاحب العمل الذي يشغل لديه العدد المقرر من العمال قانوناً، أما إذا قد تولى وضعها مختاراً فلا تكون هناك حاجة لاتباع مثل هذا الاجراء وذلك لنفاذ النظام فور وضعه[3].

ثالثاً: اعلان نظام العمل:

يلتزم صاحب العمل بوضع وثيقة نظام العمل في مكان واضح ظاهر من المشروع مع افهام العامل الأمي محتواها[4]، ان مجرد

= RIVERO et SAVATIER, Op. Cit., P. 100.

حيث لصاحب العمل ان يتظلم إلى رئيس المفتشين ثم الطعن به امام القضاء الإداري بدعوى تجاوز السلطة، جين كلود جاقالير، مصدر سابق، ص 155 - .(J.C) JAVALLIER .Op. Cit., P. 115

(1) مادة (59) قانون العمل رقم 137 لسنة 1981.

(2) د. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، مصر، 1982، ص284. (وان موافقة الجهة الإدارية على النظام لا يمنع من حكم القضاء ببطلان نص مخالف للقانون تطبيقاً لنص المادة (4) قانون العمل رقم 137 لسنة 1981). د. فتحي عبد الصبور، مصدر سابق، ص594، ف 480.

(3) د. حسن كيرة، اصول قانون العمل، طبعة ثالثة، منشأة المعارف بالاسكندرية، 1979، ص344. وبنفس الاتجاه د.علي العريف، شرح قانون عقد العمل الفردي، مصدر سابق، ص 31، ف8. وبينما في اتجاه معاكس يذهب د. محمد لبيب شنب إلى التزام صاحب العمل بالشروط والتفصيلات والاجراءات التي يضعها القانون لنفاذ النظام وان كان امراً وضعه اختيارياً، إذا لم يتوفر لديه عدد العمال المحدد قانوناً...). د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل،ط3، مصدر سابق، ص191.

(4) المادة (100) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 (على صاحب العمل اعلان ما يلي في مكان ظاهر من موقع العمل...).

اعلانها يعد قرينة لا تقبل اثبات العكس[1]، إلا ان القضاء المصري يتجه إلى نفاذ نظام العمل ازاء العمال على الرغم من عدم اعلانه في مكان ظاهر طالما التزم العامل بتنفيذه ولم يتضمن ما يخالف القواعد الآمرة والنظام العام[2]، ويخضع قانون العمل الفرنسي وثيقة نظام العمل لعلانية مزدوجة بالزامه صاحب العمل ايداعها لدى مكتب (قلم كتاب مجلس القضاء العمالي - Conseil de prud hommes) وتعليقها في موقع العمل الحديث بحيث لا تكون نافذة بحق العمال إلا بعد مرور اسبوعين من التعليق[3].

رابعاً: تعديل نظام العمل:

يلتزم صاحب العمل ببنود نظام العمل الذي يضعه بما يوفر الشعور بالاستقرار لعمال مشروعه[4]، ويثور التساؤل عن مدى حق صاحب العمل في تعديل بنود الوثيقة والزام العمال بتعديلاتها؟ إذ تستجد ظروف في العمل تستدعي من صاحب العمل تعديل نصوص معينة أو قد لا تكون النصوص القديمة ملائمة لحسن تنفيذ العمل،

---

(1) د. فتحي عبد الصبور، مصدر سابق، ص 594، ود. كامل محمد بدوي، مصدر سابق، ص196.

(2) نقض مدني مصري، 1968/1/10، مجموعة المكتب الفني، س19، ص33.

(3) كامرلنك وليون كان، مصدر سابق، ف340

CAMERLYNCK et LYON CAEN. Op. Cit. N° 340

(4) ديباكس، دالوز، القانون الاجتماعي، ج1، المشروع، رقم 23، ص787، DEPAX, Dalloz, Droit Social, Tom1, interpres, N° 23, P787.

ويلاحظ ان المشرع العراقي قد نص على التزام صاحب العمل بنظام العمل الداخلي بنص المادة (37/أولاً) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 وإلا فإن للعامل الحق في انهاء العقد دون انذار صاحب العمل، ويتجه الفقه العربي إلى (ان العمال لا يلزمون بنظام العمل إلا بصدور موافقة صريحة أو ضمنية منهم)، د.محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص 139، ف 38.

وتبعاً لذلك فقد اوجب القانون المقارن اتباع الإجـراءات المتخذة نفسها لوضـع نـظـام العـمـل مـن تـصـديـق الجـهـة الإداريـة والنقابة المسؤولة واعـلان ومـرور الوقت الذي يحدده المشرع للنفاذ[1]، وكل ذلك مشروطاً بتحقيق شـروط الشرعية، أما عن مدى الزاميتها للعامل؟ فنرى انه لو تضمن حقوقاً افضل أو لم يمس بحقوق العمال الاساسية اعمالاً للقواعد العامة، فنرى بالتزام العمال بها، أما إذا كانت تتضمن إلغاءً لحق مكتسب، فإن التعديل بالتأكيد يكون غير ملزم للعمال.

المطلب الثاني

الطبيعة القانونية لنظام العمل

اختلف الفقهاء بشأن الطبيعة القانونية لنظام العمل وأساس الـتـزام العمال به[2]، ولـذلـك ظهرت اربـعـة اتجـاهـات فقهية والتي سنعرضها تباعاً مع عرض النتائج المترتبة عليها والانتقادات الموجهة إليها والنظرية التي نرجحها.

---

(1) حسن كيرة، اصول قانون العمل، مصدر سابق، ص 318، ريفيرو سافاتيه، مصدر سابق، ص100.

RIVERO et SAVATIER. Op. Cit. P. 100.

(2) ريفيرو، ملاحظات في نظام العمل الداخلي، مصدر سابق، ص1.

RIVERO (Jean), Note sur le reglement, Op. Cit. P. 1.

الفرع الأول

النظرية العقدية

يرى الفقه التقليدي ان نظام العمل ذو طبيعة عقدية، فهو اتفاق بين صاحب العمل وكل عامل لديه، يستمد قوته الملزمة من اتفاق الإرادات، فهو لا يعدو ان يكون اتفاقاً ملحقاً بعقد العمل اقترحه صاحب العمل وقبله العامل أما صراحة كأن يكون قد علم به وقت التعاقد[1]، أو ان يكون قد قبل به ضمنياً بقبوله توقيع العقد بعد اطلاعه عليه أو استمراره في أداء العمل إذا كان عقده غير محدد على الرغم من علمه بوضعها أو تعديلها اثناء سريان عقده ولا يغير من طبيعة الأمر شيئاً إذا كان العامل امياً أو اجنبياً لا يعرف لغة الوثيقة[2]، وقد اخذ القضاء الفرنسي بهذا التكييف فهو يعد ان اعلان النظام في مكان العمل قرينة على علم العامل به[3]، وينبني على هذا التكييف النتائج الآتية:

1 - يحكم نظام العمل قاعدة (العقد شريعة المتعاقدين) فيلتزم به أساساً صاحب العمل كما يلتزم العامل ببنوده مهما كانت قاسية عليه وذلك بكونه من عقود الاذعان[4].

---

(1) من الفقه المؤيد لهذا الاتجاه د.عبد الرسول عبد الرضا، مصدر سابق، ص63، وقرار محكمة الفرنسية، نقض فرنسي 23/اكتوبر، مجلة القانون الاجتماعي، 1965، ص247 وملاحظات سافاتيه حولها. Droit Social, 1965, P. 247

(2) كورتورييه، الصياغات المدنية وقانون العمل، دالوز، 1975، فقه، ص 151 وما بعدها. ود. فتحي عبد الصبور، مصدر سابق، ص593 وما بعدها، ف481.

(3) 23/ابريل/ 1961 القانون الاجتماعي، سنة 1961، ص48.
23/April /1961. Droit Social 1961, P. 48

(4) د. عبد المنعم فرج الصدة، عقود الاذعان، مصدر سابق، ف121، ص 155.

2 - تقيد القاضي بنص نظام العمل فلا يستطيع تعديله ولا وقف تنفيذه حتى لو لم تكن عادلة بدعوى تحقيق العدالة[1].

3 - تطبق في تفسيره قواعد تفسير العقد، وتعد مسالة موضوعية غير خاضعة لرقابة محكمة التميز طالما لا يكون هناك انحراف في التفسير عن المدلول الصريح، والواضح لأحكامه[2].

إلا ان هذه النظرية قد تعرضت لانتقادات تمثلت في الآتي:

1 - ان العامل قد لا يتسنى له الاطلاع على النظام في اغلب الاحوال وقت التعاقد، وقد لا يسمح له بمناقشته لو اطلع عليه ليقبل به، كما أن القول بالقبول الضمني مفتعل لان ضعف مركز العامل اقتصادياً قد يدفعه في أغلب الأحوال إلى الاستمرار بالعمل على الرغم من اجحافه[3].

2 - إن اخضاع تفسير النظام إلى قواعد تفسير العقود وعدها مسالة موضوعية يفصل بها قاضي الموضوع من دون رقابة عليه في المحاكم العليا يؤدي إلى حلول متباينة في قضايا متشابهة في حال التنازع الناجم من تطبيق نظام العمل[4].

(1) د. حسن كيرة دروس في قانون العمل، مصدر سابق، ص157.
(2) أنظر في تفسير العقود، د. سليمان مرقس، شرح القانون المدني، (2)، في الالتزامات، مصر، المطبعة العالمية، 1964، ص209 وما بعدها.
(3) د. عبد الودود يحيى، مصدر سابق، ص165.
(4) د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل، مصدر سابق، ص55.

الفرع الثاني

النظرية التنظيمية

تعد النظرية التنظيمية أحدث ظهوراً وهي وليدة نظرية المنظمة وتقوم على أساس كون المشروع اياً كان (صناعياً، تجارياً أو زراعياً) مجتمعاً صغيراً فيحتاج إلى تنظيم دائم وهذا يتمثل في امرين هما سلطة صاحب العمل في ادارة المشروع وتنظيمه والذي يتم عن طريق نظام العمل، ومن ثم فهو قانون بالمعنى الدقيق طالما تضمن قواعد عامة مجردة[1]، ويقتصر دور العقد على انضمام العامل إلى المشروع ومن ثم لالتزامه بقواعد القانون فلا يعد مصدراً لهذا الالتزام أو سبباً منشئاً له[2]، فيخضع العامل لهذه القواعد لانه قد رضي ابتداء الانضمام إلى المشروع من دون اشتراط حصول رضا مصطنع، سواء انفرد صاحب العمل بوضعه أم ساهم العامل فيه عن طريق المشاركة العمالية[3]، ويترتب على الأخذ بهذه النظرية نتائج عدة هي:

1 - توقف نفاذ النظام على استكماله للشروط الشكلية للنشر والعلانية التي فرضها قانون العمل لا على علم

---

(1) من الفقه المؤيد لهذا الاتجاه، ليون كان، الوجيز، مصدر سابق، ص 228، LYON-CAEN, Manuel, Op. Cit., P. 228، ود. شاب توما منصور، المشروع، مصدر سابق، ص6، ود. جلال العدوي، قانون العمل، مصر، دار روتابرنت للطباعة، 1975 - 1976، ص25.

(2) د. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص135، ف36.

(3) د. شاب توما منصور، مشرح قانون العمل، مصدر سابق، ص58.

العامل بها[1]، فيطبق نظام العمل الداخلي في حال نفاذه على من كان عاملاً في المشروع أو انضم إليه بعد النفاذ، وللتخلص من تطبيقه لا يستطيع الاحتجاج بالجهل به ولكن بعدم الاعلان.

2 - خضوع بنود النظام لرقابة الشرعية[2].

3 - لمحكمة التمييز في العراق ومحاكم النقض في فرنسا ومصر سلطة الرقابة على تفسير محكمة الموضوع لنصوص النظام[3].

4 - تطبق في تفسير بنود نظام العمل قواعد تفسير القانون لا قواعد تفسير العقود.

5 - ان القوة الملزمة لبنود النظام محددة بتحقق مصلحة المشروع وحقوق العمال الثابتة بمقتضى عقد العمل بكونه عضواً في مجتمع المشروع[4]، فلا يلزم العامل ببند يحقق فيه مصلحة صاحب العمل فقط دون عن العامل والمشروع كوضع شرط في النظام يجيز له زيادة ساعات العمل متى شاء بغير الحالات التي أجازها القانون كالقوة القاهرة أو أيام الاعياد وما إلى ذلك، هادفاً إلى تحقيق اقصى ارباح ممكنة.

---

(1) د. حسام الدين الاهواني، مصدر سابق، ص234.

(2) د. همام محمد محمود، مصدر سابق، ص327.

(3) د. شاب توما منصور، مصدر سابق، ص59 ود. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص136.

(4) د. حسام الدين الاهواني، مصدر سابق، ص234.

6 - لقاضي الموضوع سلطة تقديرية في تغيير أو إلغاء احد بنود النظام الذي لا يحقق الغاية المرجوة منه وهو مصلحة المشروع[1].

إلا ان هذه النظرية كانت موضع نقد شديد، ذلك لانه تشبيه المشروع بالمجتمع الصغير ونظام العمل بالقانون فيه الكثير من المبالغة، لان القانون وان كان يصل إلى حد إجبار صاحب العمل على اصدار النظام، ولكن لا يعترف له بسلطة التشريع فهو ليس بسلطة عامة[2]، كما ان هذه النظرية تعجز عن تفسير سبب انفراد صاحب العمل في وضع النظام في اغلب الأحوال[3].

الفرع الثالث

النظرية المختلطة

اتجه فريق ثالث من الفقهاء إلى الجمع بين الفكرتين العقدية والتنظيمية لتفسير الطبيعة القانونية للنظام كاملاً[4]، فنظام العمل يتضمن نوعين من القواعد، النوع الأول المكمل لعقد العمل مثل

---

(1) كاميرلنك وليون كان، مصدر سابق، ص98.

CAMERLYNCK et LYON-CAEN, Op. Cit., P. 98.

(2) د. حسن كيرة، مصدر سابق، ص313، ود. هشام علي صادق، دروس في قانون العمل اللبناني، الدار الجامعية، بيروت، 1982، ص140.

(3) د. همام محمد محمود، مصدر سابق، ص328.

(4) من الفقه المؤيد لهذا الاتجاه، د.علي العريف، شرح قانون عقد العمل الفردي، مصدر سابق، ص32، وجمال الدين راشد ومحمد كمال هاشم، مصدر سابق، ص14.

البنود المتعلقة بالأجر ومهلة الأخطار فهي أحكام ذات طبيعة عقدية تستمد قوتها الملزمة من رضاء العامل الصريح أو الضمني بها، والنوع الآخر من البنود وهي المتعلقة بتنظيم العمل مثل علاقة العمال برؤسائهم والصحة والامن وتستمد قوتها الملزمة من مركز صاحب العمل في المشروع وسلطته على العمال فيه[1].

إلا ان هذه النظرية قد تعرضت لنقد فقهي شديد، فمن الصعوبة التمييز بين بنود النظام ذات الطبيعة العقدية وذات الطبيعة التنظيمية[2]، كما ان هذا التكييف يهدر وحدة نظام العمل، وصعوبة القول بحصول عرض لبنود النظام على العامل يقبل بها فيما يخص الأساس التعاقدي المدعى به[3].

الفرع الرابع

معيار التبعية

يتجه الفقه في الوقت الحاضر إلى ان الأساس القانوني السليم لنظام العمل هو في (رابطة التبعية) التي تتولد عن عقد العمل بين العامل وصاحب العمل فتجعل الأول ملزماً باطاعة الأوامر والخضوع

(1) انظر في عرض النظرية المختلطة، د.حسن كيرة، اصول قانون العمل، مصدر سابق، ص ص 313-314، ف158.

(2) د. محمد عبد القادر الحاج، شرح قانون العمل، مصدر سابق، ص104.

(3) د. هشام علي صادق، مصدر سابق، ص141.

لاشراف الثاني[1]، فنظام العمل ليس إلا مجموعة من الأوامر مكتوبة لا تختلف في طبيعتها عن الأوامر الفردية ويترتب على ذلك ان حق صاحب العمل ليس مطلقاً في اصدار هذه الاوامر بل يخضع لشروط مشروعية الأوامر عموماً وان يكون صاحب العمل حسن النية وغير متعسف بحيث لا يخرج عن صالح العمل في المشروع عند وضع الأوامر[2]، ولا يغير من الطبيعة القانونية لنظام العمل سواء أكان صاحب العمل ملزماً باصدارها أم غير ملزم قانوناً[3].

ونجد ان (رابطة التبعية) افضل تفسير للقوة الملزمة لنظام العمل وتطبيقاتها من قبل العمال وخضوعهم للجزاءات في حال مخالفتهم لها.

---

(1) انظر في الفقه المؤيد لهذا الاتجاه: د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، مصدر سابق، ص48، ود. محمد عبد القادر الحاج، مصدر سابق ص105، ود. همام محمد محمود، مصدر سابق، ص328، ود. عبد الناصر توفيق العطار، مصدر سابق، ص224، ود. هشام علي صادق، مصدر سابق، ص139 ود. حسن كيرة، دروس في قانون العمل، مصدر سابق، ص159، ود. عبد الودود يحيى، مصدر سابق، ص167.

(2) د. حسن كيرة، اصول، مصدر سابق، ص ص 314-315. وانظر في قرار لمحكمة النقض رقم 52/68ق، جلسة 1987/6/1، الهواري، ج7، ص 119.

(3) د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل اللبناني، مصدر سابق، ص141.

المبحث الثاني

الأوامر الفردية

individuel ordonnance decret

يباشر صاحب العمل سلطته الإدارية في تنظيم مشروعه فضلاً عن الأوامـر العامة بشكلٍ ثانٍ يوجه إلى عماله انفراداً فتأخذ شكل امر أو نهي أو اذن وهي مٍا يطلّق عليه بالأوامر الفردية، وتتمحور هذه الأوامر حول العمل وكيفية تنفيذه ومن ثم فقد تدور حول عمل جرى الاتفاق عليه ابتداءً وهو ما سوف نتناوله في مطلب أول وقد تدور حول عمل لم يجر الاتفاق عليه مسبقاً ولكن استجدت ظروف خاصة بالمشروع، دفعت صاحب العمل إلى تغيير العمل أو تغيير في عناصر متعلقة بموقع العامل في المشروع ولذلك سنتناوله في مطلب ثاني.

المطلب الأول

الأوامر الفردية المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه

لقد رتب القانون المقارن حقوقاً لصاحب العمل قبل العامل كأثر من آثار عقد العمل[1]، واوجب على العامل احترامها وتنفيذها تحقيقاً

(1) مـادة (909) قانون مدني عراقي ومـادة (123) قانون رقم (71) لسنة 1987، وفي القانون المصري مادة (685) مدني مصري والمادة (58) قانون رقم 137 لسنة 1981.

لمصلحة العمل عنصر التبعية معياراً مميزاً لعقد العمل[1]، ومن هذه الحقوق حق صاحب العمل اقتضاء العمل الذي جرى الاتفاق عليه في عقد العمل[2]، وذلك لكون عقد العمل يرتب التزامات متقابلة فيحصل العامل مقابل ادائه للعمل على الأجر الذي تم الاتفاق عليهما سلفاً[3]، وتبعاً لما تقدم يوجه صاحب العمل عماله لاداء العمل وفقاً لمقتضيات العقد والقانون ونظام العمل الداخلي.

الفرع الأول

توزيع العمل

تعد أهم مظاهر سلطة صاحب العمل الإدارية بصفته رئيساً للمشروع هو (استخدام العمال)[4]، فيظهر كما أشار الفقه بحق إليه (كسيد العمل)[5]، فله أن يعين لكل عامل موقعه في المشروع، محدداً بذلك عمله ومكان وزمان وكيفية ادائه[6]، بحيث يتناسب هذا التوزيع مؤهلات العامل وخبرته وما يتطلبه موقعه في المشروع من قدرة جسمانية وفكرية معينة[7]، محققاً بذلك جزئية من خطة العمل

(1) كاميرلنك، عقد العمل، مصدر سابق، ص199.

CAMERLYNCK (G.H.) Contrat op. Cit., P. 199.

(2) د. فتحي عبد الصبور، مصدر سابق، ص ص 576-577.

(3) تطبيقات في قانون العمل، مصدر سابق، ص14.

(4) كاميرلنك وليون كان، مصدر سابق، ف 318.

CAMERLYNCK et LYON CAEN Op. Cit., N° 318.

(5) د. حسام الدين الاهواني، مصدر سابق، ص229.

(6) د. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ف40، ص149 وما بعدها.

(7) احمد خلف البيومي، سياسة الاستخدام واستقرار العمل في قانون العمل المصري، مصر، غير مذكور التاريخ، ص9. =

الكلية في المشروع للوصول إلى الإنتاج القويم[1]، وقد استقر قضاء النقض في مصر على انه (يدخل ضمن سلطة صاحب العمل تقدير كفاية العامل ووضعه في المكان الذي يصلح له بما يحقق مصلحة الإنتاج..)[2]، إذ ان سلطة صاحب العمل الإدارية - التنظيمية تتطلب ان يحدد بعضاً من جوانب الإنتاج منها تحديده السقف الزمني للعمل الذي اناطه بالعامل سواء أكان يومياً أم اسبوعياً ومكان الانجاز فضلاً عن قيامه بتوفير الوسائل اللازمة للاداء واهمها الآلات والمواد الأولية[3]، مراعياً في ذلك الحفاظ على سلامة العمال وصحتهم داخل المشروع وسيادة الامن فيه[4].

الفرع الثاني

أداء العمل ودرجة العناية المطلوبة

يصدر صاحب العمل أوامره بأداء العمل موضوع العقد إلى العامل التابع له على الوجه المبين فيه[5]، ويترتب على ذلك التزام

= وانظر في الاختلاف في استخدام الحدث والمرأة العاملة ومراعاة قدرتهم الجسمانية د. همام محمد محمود، مصدر سابق، ص ص 167-171.

(1) د. عدنان العابد ود.يوسف الياس، مصدر سابق، ص135.

(2) طعن رقم 29 لسنة 32ق جلسة 1966/2/23، المستشار محمد عزمي البكري، مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد، الجزء الثاني، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، 1986، ص14.

(3) د. همام محمد محمود، مصدر سابق، ص363. وانظر تحكيم القاهرة في 1962/6/28، موسوعة الهواري، ص 311، رقم 354.

(4) د. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص150.

(5) كامرلنك وليون كان، مصدر سابق، ص209.

CAMERLYNCK et LYON CAEN Op. Cit., P. 209.

العامل بتنفيذ اوامر صاحب العمل بأداء العمل ولا يؤثر في ذلك عدم تحديد الطرفين للعمل طالما ان جنس العمل محدد[1]، فيستطيع قاضي الموضوع تحديد العمل بالرجوع إلى عمل المثل أو مقتضيات العدالة[2]، ورغم ان عدم تحديد العمل يؤثر في امكانية قيام صاحب العمل تكليف العامل بعمل آخر وهو ما سنبحثه لاحقاً على ان أداء العمل وفقاً لأوامر وتوجيهات صاحبه تتفرع عنها ثلاث نقاط تستوجب البحث فيها.

أولاً: اداء العمل:

يتميز التزام العامل بأداء العمل بأنه ذو طابع شخصي[3]، لذلك تنص القواعد العامة في القانون المقارن على وجوب الوفاء به شخصياً من قبل العامل بحيث يترتب على ذلك انفساخ العقد بوفاة العامل[4]، وعلى ذلك يوجه صاحب العمل اوامره إلى العامل

---

(1) د. هشام علي صادق، مصدر سابق، ص134.
يلاحظ ان د. حسام الدين الاهواني في كتابه شرح قانون العمل، مصدر سابق، ص200 يعد ان في حكم العمل المتفق عليه احالة التحديد إلى لائحة العمل (النظام الداخلي للعمل) التي تتضمن الوظائف وتقييمها ودرجاتها، ويفرق بين تسمية الوظيفة ومضمون العمل، فطالما ان العمل مسمى في العقد فيرجع في تحديد مضمونه إلى باقي شروط العقد واللائحة.

(2) طعن رقم 264 س 33ق جلسة 1967/1/14، قضاء النقض منازعات العمل عصمت الهواري، ص ص197-199، ويرى الاستاذ احمد خلف البيومي ان اتجاه القضاء منتقد، فإذا لم يكن العمل معيناً بذاته وجب ان يكون معيناً بنوعه وإلا عد العقد باطلاً، والاتفاق هو الذي يحدد ذلك صراحة أو ضمناً من خلال مهنة صاحب العمل أو حرفة العامل وإلا بطل العقد، فمن غير الممكن العودة إلى العرف ومقتضيات العدالة بنظره. احمد خلف البيومي، مصدر سابق، ص ص 131-132.

(3) د. احمد زكي بدوي، عقد العمل الفردي في تشريعات العمل العربية والاجنبية، مصدر سابق، ص34.

(4) مادة (1/909) قانون مدني عراقي، ومادة (1/685) قانون مدني مصري.

في مشروعه لاداء العمل من دون امكانية توجيهها إلى غيره[1]، لكونه العنصر الشخصي في الأداء هدفه تحقيق مصلحة صاحب العمل لكونه قد راعى عند التعاقد صفات العامل المميزة ومهارته وامانته الشخصية[2]، إلا ان هذه الأحكام ليست من النظام العام ولذلك فبامكان طرفي العقد الاتفاق صراحة أو ضمناً على امكانية الاستعانة بعامل آخر بديل[3]، ويثور التساؤل بشأن العامل البديل ومن اين يتلقى اوامره وتوجيهاته الخاصة بالعمل، هل من صاحب العمل أم من العامل الأصيل؟ ويتجه الفقه للاجابة عن هذا التساؤل بالرجوع إلى إدارة طرفي العقد اولاً وعند عدم وضوحها إلى العرف والعادة السائدة[4]، والغالب هو كون العامل البديل عاملاً لدى صاحب العمل الاصيل يتلقى توجيهاته منه لكون ارتباطه معه علاقة تبعية، كما أن العامل الاصيل نادراً ما يقبل تحمل مخاطر العمل وما يقع على صاحب العمل من التزامات[5].

---

(1) (عد اخلالا بالتزام العامل باطاعة الاوامر الفردية، الصادرة إليه من صاحب العمل للامتناع عن تفريغ حمولة سريعة التلف بعد انتهاء وقت العمل) نقض فرنسي 26/ ابريل/ 1979، دالوز، 1980، ص35.

(2) د. عبد الودود يحيى، مصدر سابق، ص180، ود. عبد الناصر توفيق العطار، مصدر سابق، ص204.

(3) ريفيرو سافاتيه، مصدر سابق، ص345.

RIVIRO ET SAVATER, Op. Cit., P. 345.

(4) د. حسن كيرة، دروس في قانون العمل، مصدر سابق، ص153، ود. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص719.

(5) د. فتحي عبد الصبور، مصدر سابق، ص578، ود. عدنان العابد ود يوسف الياس، مصدر سابق، ص259، وفي ذلك قضت محكمة النقض بأنه (... ثبت ان صاحب المصنع هو الذي يحدد ساعة فتح المصنع وساعة اقفاله وهو الذي يشرف أما بنفسه أو بواسطة رئيس عماله اشرافاً مهنياً كاملاً على جميع عمال المصنع ويراقب حسن ادائهم لعملهم وهو الذي يحدد عدد الطريحة التي يسلمها لكل طاقم حسب حالة السوق ويحدد لهم مقاسات هذه الطريحة ويقدم لهم القوالب اللازمة للاحذية المطلوب انجازها وهو الذي يحافظ على النظام في مصنعه فإذا ما خالف احد العمال امره جازاه أو فصله =

ثانياً: التفرغ للعمل:

كما يستطيع صاحب العمل الزام العامل بالتفرغ لاداء العمل المنوط به بمقتضى عقد العمل، فيصدر اوامره للعامل بمنعه من العمل لدى صاحب عمل آخر بما يتعارض مع عمله لدى صاحب العمل الاصيل، لاسيما إذا كان صاحبي العمل كلاهما يعملان في نفس مجال الصناعة والتجارة أو الخدمات مستنداً في ذلك إلى مطالبة العامل بالايفاء بالتزاماته والتمسك بما يورده القانون من محظورات عليه[1]، إلا انه لا يستطيع منع العامل من اداء عمل آخر إذا كان يختلف عن عمله أو كان هناك شرط في العقد يجير له ذلك[2]، من ذلك ما قضت به محكمة استئناف القاهرة بعدم جواز فصل سكرتير التحرير بسبب محاضرات القاها كان مكلفاً لها قبل تعاقده مع الجريدة وبعلم صاحبها[3].

= مباشرة وان كان المخالف رئيساً للطاقم أو بطريقة غير مباشرة إذا كان المخالف احد المساعدين.. لا يمكن اضفاء صفة المقاول على رافعي النزاع إذ ان صانع الأحذية يستخدم من باطنه عمالاً آخرين هم مساعدوه ويأخذون اجورهم منه وعلاقتهم به علاقة مباشرة ولا يتدخل رب العمل في ذلك مطلقاً مردود بأنه ما من مانع يمنع العامل الذي يعمل بمصنع ما هو مكلف بأداء عمل معين فيه ان يستعين بمساعدين يختارهم هو وذلك لحسن التفاهم الواجب توافره بينه وبينهم وهذا لا يضر بصاحب العمل فالجميع يعملون داخل مصنعه وتحت اشرافه كما ان الأجر الذي يدفعه هو أجر الوحدة الذي يوزع على العامل ومساعديه..) طعن رقم 289 لسنة 23 ق جلسة 1957/4/4 المستشار محمد عزمي البكري، مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد، الجزء الاول، 1985، ص ص585 - 587.

(1) مادة (910) قانون مدني عراقي مادة (122) و (35) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987.

(2) د. فتحي عبد الصبور، مصدر سابق، ص ص579-580.

(3) استئناف القاهرة 1952/4/27، المجموعة الرسمية س 52، ص198.

ثالثاً: درجة العناية المطلوبة:

يلتزم العامل بأن يؤدي عمله المحدد بعقد العمل على نحو مرض تطبيقاً للقواعد العامة، وذلك إذ تحدد بعض القوانين درجة العناية المطلوبة بكل وجه الدقة[1]، بينما تحيلها البعض الآخر إلى حكم القواعد العامة[2]، رغم ذلك فإن المعيار المتفق عليه في اداء العمل هو بذل عناية الشخص المعتاد، وهو الشخص متوسط الحرص والسلوك[3]، فإذا أخل به جاز لصاحب العمل مسألته مدنياً وتأديبياً[4].

---

(1) مادة (58) قانون العمل رقم 137 لسنة 1981.

(2) لم يشر قانون العمل النافذ إلى مستوى العناية المطلوبة عند اداء العمل بل أحالها إلى القانون المدني (مادة 1/909)، وقد كان قانون العمل العراقي الملغي ذي الرقم 151 لسنة 1970 قد استخدم عبارة مبهمة بنص المادة (22/أ) (ان ينجز عمله باخلاص وأمانة)، انظر في ذلك د. يوسف الياس، قانون العمل، مصدر سابق، ص138.

(3) حمدي عبد الرحمن، قانون العمل، ص163، و د. يوسف الياس، الوجيز، مصدر سابق، ص57، ويلاحظ انه يعد اخلالاً من العامل بالتزاماته بتنفيذها على وفق عناية الرجل المعتاد عند تباطؤه في أداء العمل وهو ما يطلق عليه الاضراب بالقطارة Lagreve prelee حيث لا يتوقف العمال نهائياً عن العمل بل يعمدون إلى خفض الانتاج Sinay (Helen) et Javaillier (J.C) Droit Du travail (La grave), Tom6, Deuxieme edition, Dalloz, Paris, 1984, P42. سيناي وجافالبير، قانون العمل، الاضراب، الجزء السادس، ص42.

(4) في قرار لمحكمة التمييز العراق (المميز، المدير المفوض للشركة العراقية للنقل البري، المساهمة المختلطة فضلاً عن وظيفته، المميز عليه/ المدعي/ حسن سليم صالح، القرار.. ذلك أن المدعى عليه حينما قام بانهاء عمل المدعي كان بناء على قيامه بفعل يخل اخلالاً جسيماً بواجباته حيث قام بتفريغ كمية من الكاز وصولاً إلى الاستيلاء على كمية من الحنطة المحملة على سيارته وهي من المواد المهمة في الوقت الحاضر نظراً لظروف الحصار.. ولم ينكر المدعى المميز عليه مما ادى إلى ضرر بالشركة.. فكان قرار الفصل صحيحاً). رقم الاضبارة 27/م3عمل/1998 - الهيئة الثالثة في محكمة التمييز، القرار صادر بتاريخ 1998/9/6 قرار غير منشور. وانظر في قرار فرنسي (اهمال الخباز لعمله وحرقه الخبز وقيامه باخفائه في البالوعة). دالوز 21/يناير/1972. مختصر - 1972، ص35.

على انه يجوز للطرفين استلزام عناية أكبر أو مجرد الرضا بعناية اقل[1]، وقد لا يتم ذلك صراحة بل يستخلص ضمنياً من ظروف التعاقد[2]، يلاحظ أن ذلك لا ينسحب فقط على أداء العمل بل كذلك إلى المحافظة على ادوات صاحب العمل والمواد الأولية المسلمة إليه طبقاً لالتزام العامل بحسن النية في تنفيذ العقود[3]، تبعاً لما تقدم يمكن لصاحب العمل أن يوجه أوامره ببذل العامل عناية وتبصر اكبر يتناسب مع مستواه الفني إذا كان عاملاً على درجة عالية من التخصص بحيث يقاس سلوكه مع سلوك اقرانه ذوي الاختصاص[4]، ومن ثم فقد قضي بأن خطأ العامل يكون جسيماً في حال صدوره من متخصص في التلقيح الصناعي إذا اصاب الحيوان بجراح اثناء عملية التلقيح الصناعي[5]، أو اغفل العامل قيادة السيارة رغم قلة الزيت فيها وهو سائق منذ زمن بعيد[6]، وقد تظهر اوامر صاحب العمل بتطلبه درجة عناية أكبر في العمل من خلال قيامه بدفع أجر مرتفع للعامل[7]، أو من خلال تسليمه مركزاً قيادياً للعامل بحيث يعطيه سلطة ادارية أو فنية في المشروع[8]، فيتسبب انخفاض

---

(1) د. حمدي عبد الرحمن، مصدر سابق، ص164.

(2) د. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص720.

(3) مادة (124) قانون العمل رقم 71 لسنة 1987، وانظر عبد الجبار ناصي الملا صالح، حسن النية في تنفيذ العقود، رسالة ماجستير، مقدمة إلى جامعة بغداد، كلية القانون، 1974، ص30.

(4) د. احمد شوقي محمد عبد الرحمن، الخطأ الجسيم للعامل واثره على حقوقه الواردة في قانون العمل، مصر، غير مذكور، التاريخ، ص105 وريفيرو ساڤاتيه، مصدر سابق، ص345.

RIVERO et SAVATER, OP. Cit., P. 345.

(5) Cass, Soc., 12/Jan/ 1966, Dalloz, ct, 1974, P59, N° 9.

(6) القاهرة الابتدائية، 1954/12/26، مدونة الفكهاني، ج1، ص317، رقم 17.

(7) د. حسام الدين الاهواني، مصدر سابق، ص217.

(8) ج. ليون – كان، الكوادر، دالوز، 1961، ص115.

LYON- CAEN (G). Les CADRES, Dalloz, 1961, Jurisprudence, P. 115.

مستوى ادائه بخسارة للمشروع فضلاً عن كونه يضرب مثلاً اعلى للعامل مما يشجع العمال على أداء هابط للعمل[1]، وبالتالي يعد خرقاً لاوامر صاحب العمل الذي راعى في تسليمه هذا العمل رفعه تكوينه المهني الذي تستلزمه مهمته أو مستوى دراسته العلمية[2]، وفي المقابل لا يمكن تصور صدور امر من صاحب العمل إلى العامل ببذل عناية اقل في ادائه للعمل وذلك لان من مصلحته الشخصية ومصلحة العمل تنفيذ العمل بدقة متناهية، إلا انه من الممكن تصور قبوله ابتداء تشغيل عامل ذي قدرات فنية محدودة[3]، كما يستطيع صاحب العمل الزام العامل بالمشاركة في دورات تأهيلية وتطويرية تقيمها النقابات أو الجهات المسؤولة الأخرى لتنمية خبرته ومهارته في العمل بغية تحقيق مصلحة المشروع[4]، ونرى وجوب التزام العامل

---

(1) د.احمد شوقي محمد عبد الرحمن، مصدر سابق، ص ص 78-79.

(2) د.محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص76.

(3) Cass, Soc. 26/No/1959, D.S. 1960. P. 56.

(4) بموجب قانون رقم (52) لسنة 1987 قانون تنظيم النقابات للعمال (مادة1) الذي يحدد اهداف التنظيم النقابي، لحماية وتطوير الانتاج وتنمية الوعي السياسي والنقابي والمهني للعمال، وبموجب قانون رقم (12) لسنة 1992 قانون معهد الثقافة العمالية حددت المادة (11) احكام الدورات إذ ترشح الجهة النقابية المتخصصة عمال القطاع الخاص أو المختلط أو التعاوني بشرط موافقة صاحب العمل على اشتراكهم في الدورات المقامة إذ يعد العامل الملتحق بالدورة مجازاً اجازة دراسية خاصة غير مدفوعة الاجر وان كانت تعد مدة خدمة فعلية لاغراض التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال، حيث يتولى المعهد ومن ميزانيته الخاصة دفع أجور الملتحقين بالدورة، ويتحمل المعهد نفقات السفر والاقامة والطعام في حال إذا عقدت الدورة خارج مكان اقامة العامل الاعتيادية. انظر في شرح احكام الثقافة العمالية والدورات التطويرية، صبا نعمان رشيد الويسي، وقف عقد العمل وتطبيقاته في القانون العراقي، دراسة مقارنة مع القانونين الفرنسي والمصري، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون، جامعة بغداد، أيار 1998، محرم - 1419هـ، ص ص 76 - 78.

ويلاحظ (أن المشرع المصري لم يعط لواجب التدريب المهني المستمر استقلالاً عن واجب اطاعة اوامر صاحب العمل بتوجيهاته) د همام محمد محمود، مصدر سابق، ص279، فقد نص على ذلك في المادة (6/58) من قانون العمل رقم 137 لسنة 1981، انظر في شرح ذلك د.عبد الناصر توفيق العطار، مصدر سابق، ص ص 208-209، ف86.

باطاعة الاوامر الخاصة بالمشاركة بالدورات لو لم يكن منصوص عليها بالقانون وذلك لسببين اولهما تطبيقاً لدوره في المجتمع لكونه عضواً فيه وما ينجم عن ذلك من ضرورة تطوير انتاجه خدمة للمجتمع[1]، وثانياً تطبيقاً لالتزامه الاساسي باطاعة الاوامر إذا كان قد صدر أمر من صاحب العمل بذلك.

المطلب الثاني

الأوامر المتعلقة بتكليف العامل بغير العمل المتفق عليه

يعد التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه عقدياً مع صاحب العمل حقاً وواجباً في آن واحد، وذلك لان قيام العامل بأداء غير العمل المتفق عليه لا يعد موفياً لالتزامه تطبيقاً لقاعدة (العقد شريعة المتعاقدين)، حيث يعد تعديلاً للعقد بالإدارة المنفردة من احد طرفيه دون موافقة الطرف الآخر[2]، وبالمقابل فإن صاحب

(1) انظر نص المادة 1/900 قانون عمل فرنسي L.900/1 Cod. Trav. France الذي رفع مستوى التدريب المهني المستمر إلى مستوى الواجب الوطني بحيث يصبح حقاً وواجباً لصاحب العمل تسهم معه الدولة وبعض الجهات الوطنية في تحمل اعبائه، انظر في ذلك جفالير، مصدر سابق، ص209.

JAVILLIER (J-C), OP. Cit., P. 209

(2) مادة (1/147) قانون مدني مصري، ومادة (1/146) مدني عراقي (يلاحظ انه ينطبق تكليف العامل بعمل متفق عليه وعلى عقود العمل غير محددة المدة، أما عقود العمل محددة المدة فلا يجوز تعديلها)، كاميرلنك، عقد العمل، ف101 CAMERLYNCK, OP. Cit., N° 101، وكاميرلنك وليون كان، مصدر سابق، ص135.

CAMERLYNCK et LYON CAEN Op. Cit., P. 135.

العمل لا يستطيع اجبار العامل على اداء غير العمل المتفق عليه إلا في حالات معينة يحددها القانون[1]، ولكن يعد (مبدأ القوة الملزمة) معوقاً لحياة المشروع ونمو واضطراد نشاطه[2]!! وذلك لأن الوضع يأخذ طابعاً آخر فيما يتعلق بعقود العمل بسبب الطبيعة الخاصة لعلاقة العمل ومحيطة المتمثل بالمشروع، فقد تقتضي ضرورات حسن سير العمل أو الظروف الاقتصادية التي يمر بها المشروع أو حتى كفاءة العامل وامكانياته الشخصية وحسن ادارة المشروع وتنظيمه منح صاحب العمل سلطة تعديل عقد العمل المبرم بينه وبين العامل بما يتضمنه من عناصر متعلقة بالعمل وكيفية تنفيذه أو بالعامل تحقيقاً لمصلحة المشروع[3]، فنجد ان المشاريع غالباً ما تتعرض لمؤثرات كثيرة حيث تواجه فترات ازدهار ينتعش بها المشروع ويتعرض لفترات ركود وازمات اقتصادية لقلة الطلب على المنتج أو بسبب ادخال تكنولوجيا جديدة، ويلاحظ ان سلطة

---

(1) مادة (54) قانون العمل رقم (137) لسنة 1981 ومادة (18) قانون العمل رقم (151) لسنة 1970 العراقي الملغي.

(2) د. انور احمد الفزيع، سلطة رب العمل في تغيير طبيعة العمل المتفق عليه، مجلة الحقوق السنة الثانية عشر، العدد الرابع، تصدرها كلية الحقوق جامعة الكويت، مطابع الكويت تايمز ص84.

(3) احمد محمد بيومي، مصدر سابق، ص ص124-125، ود. حمدي عبد الرحمن، مصدر سابق، ص148، ود.عدنان العابد ود.يوسف الياس، مصدر سابق، ص256. وفي قرار لمحكمة النقض المصرية (حيث ان هذا النعي مردود في وجهيه وذلك ان سلطة رب العمل التنظيمية وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة تقدير كفاية العامل ووضعه في المكان الذي يصلح له، بما يحقق مصلحة الانتاج، وله ان يكلف العامل ووضعه في المكان الذي يصلح له بما يحقق مصلحة الانتاج، وله ان يكلف العامل عملاً آخر غير المتفق عليه لا يختلف اختلافاً جوهرياً أو ان ينقله إلى مركز اقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذي كان يشغله حتى اقتضت مصلحة العمل ذلك، كما انه إذا استبان لرب العمل عدم كفاية العامل، عد ذلك مأخذاً مشروعاً لتعديل العقد أو انهائه..) طعن رقم 416 سنة 34ق، جلسة 1970/4/15، محمد عزمي البكري، مدونة الفقه والقضاء، مصدر سابق، الجزء الثاني، ص ص16-17.

صاحب العمل الإدارية - التنظيمية التي يمارس بواسطتها حقه في تغيير العمل المتفق عليه مع العامل قد تكيف على اساس حق أي من طرفي عقد العمل (غير محدد المدة) انهائه لحرمة تأبيد العلاقة التعاقدية[1]، ولذلك فقد اتجه القضاء الفرنسي في حكم له إلى (أن من يستطيع الأكثر المتمثل في الانهاء يستطيع الاقل والمتمثل بالتعديل)[2]، وبالتالي فلو رفض العامل التعديل جاز له المطالبة بانهاء العقد، ولكن!! ان حقيقة الامر أن كلاً من الأمرين ينتج آثاراً مختلفة عن الآخر وذلك ان انهاء عقد العمل بإرادة صاحب العمل المنفردة يختلف عن التعديل لترتب مجموعة من الآثار القانونية المختلفة في الانهاء كدفع تعويض عن الفصل التعسفي ودفع بدل الأخطار في حالة عدم اخطار العامل في حين نبحث في امكانية تغيير العمل دون ان تترتب الآثار القانونية السابقة مع انه صادر بالإرادة المنفردة لصاحب العمل[3]، لان الغرض من التغيير قد يكون هدفه التمسك بالعامل بوضعه في موقع آخر من العمل ولأغراض تنظيمية بحتة.

ونظراً لاهمية الموضوع كان لابد من بحث العناصر التي من المتصور ان يجري عليها لتغيير وحالات التغيير المشروعة منها والآثار القانونية التي تترتب على ذلك.

---

(1) د. حسن علي الذنون، دور المدة في العقود المستمرة، مديرية الكتب والنشر، جامعة الموصل، 1988، ص120، ف 179.

(2) قرار اجتماعي، 1978/12/26، مجلة القانون الاجتماعي، 1979، ص287 Cass, Soc. 26. Jan, 1978. Dr.S. 1979 وذلك في محاولة القضاء الفرنسي للتوفيق بين مبدأ القوة الملزمة التي نصت عليها المادة (1134) من القانون المدني الفرنسي وبين سلطة صاحب العمل في ادارة وتنظيم منشأته فأجاز له تعديل بعض نصوص العقد غير الجوهرية.

(3) د. أنور احمد الفزيع، مصدر سابق، ص 84.

الفرع الأول

العناصر التي يرد عليها التغيير

تتعدد العناصر العقدية التي يتصور امكانية حصول التغيير عليها، إلا انه ارتأينا تقسيم هذه العناصر إلى قسمين بحسب أغلب التطبيقات القضائية في القانون المقارن التي تمكنا من الحصول عليها، فالقسم الأول المتعلق بتنفيذ العمل فعلياً تظهر فيه سلطة صاحب العمل التنظيمية بصورة جلية وهي (مكان واداء العمل وزمانه ونوع العمل)، أما القسم الآخر فيتصل بموقع العامل في المشروع والذي يشمل الاجر والمركز المهني.

أولاً: عناصر متعلقة بالعمل:

1 - نوع العمل:

ونقصد به (نوع العمل) الذي جرى الاتفاق عليه مسبقاً بين صاحب العمل والعامل الذي يعد اداء العامل لغيره من الاعمال غير مجزٍ، كما ان قيام صاحب العمل بتغييره يعد تعديلاً للعقد بالإرادة المنفردة مما يجعله مخالفاً لحكم القواعد العامة[1]، التي لا تجيز تعديل العقد ألا باتفاق الطرفين، ولكن نجد ان حكم القواعد العامة تتعارض مع الاقرار بسلطة صاحب العمل في إدارة مشروعه وتنظيمه وتمكينه من اعادة تنظيم مشروعه متى كان ذلك ضرورياً،

(1) د. حسن كيرة، مصدر سابق، ص295، وفي قرار مصري (... مثاله قيام صاحب العمل بتكليف العامل بتنظيف الارضيات وان كان يعمل فني ماكنات..) تحكيم القاهرة 1956/3/17 مدونة الفكهاني، ج1، رقم 70، ص108.

ولذلك يرد تساؤل هل من حق صاحب العمل تغيير نوع العمل المتفق عليه مع العامل تغييراً جوهرياً؟ بحيث يجيز له ان يكلفه بعمل لا يدخل ضمن اختصاصه[1]، فإن كان القانون العراقي الملغي اجاز ذلك التغيير قبل تعديله وفي حالات معينة وكذلك الحال فيما يخص قانون العمل المصري النافذ[2]، فإن قانون العمل العراقي رقم (71) لسنة 1987 بعدم ايراده للحكم في مثل هذه الحالة قد أثار مشكلة، وان كنا اخذاً برأي استاذينا الكريمين[3]، فإنه يجوز تكليف العامل بغير العمل المتفق عليه طالما اقتضته ضرورة العمل وما يمر به من حالات القوة القاهرة والظروف الطارئة مشروطاً بعدم الاضرار بالعامل، لان هذا ينسجم مع حسن النية في تنفيذ العقود، كما ان الواقع يفرض ضرورة الاعتراف بسلطة صاحب العمل في تعديل الشروط الجوهرية (كنوع العمل) بغية اعطاء مرونة للعقد واستمرارية انسجاماً مع التطور الاقتصادي للمشروع الذي يحاول

(1) قضت محكمة النقض المصرية بأنه (تغيير عمل العامل بالفعل لا يجوز معه أن ينتقض من مستواه الوظيفي ولا يمس الاجر المقرر له)، نقض مدني، ظعن رقم 858، لسنة 46ف جلسة 1982/3/28، الموسوعة القضائية، ج5، ص39.

(2) اجازته المادة (54) قانون العمل المصري رقم 137 لسنة 1981. والمادة (18) قانون العمل رقم 151 لسنة 1970 الملغي قبل تعديلها لتلافي حالة الضرورة وبشرط عدم المساس بحقوق العامل الاساسية. ويلاحظ ان المادة (2/696) قانون مدني المصري يجيز نقل العامل إلى مركز اقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذي كان يشغله العامل متى اقتضته مصلحة العمل.

(3) وذلك لان حكمها تقرره القواعد العامة بنص المادة (2/921) وان الخروج عليها يفترض به ان يكون بنص صريح، حيث تجيز المادة نقل العامل إلى مركز اقل ميزة أو ملاءمة من المراكز الذي يشغله العامل طالما كان في ذلك تحقيق لمصلحة العمل، انظر في رأي الاستاذين الكريمين د.عدنان العابد و د.يوسف الياس، قانون العمل، مصدر سابق، ص ص 256 - 257.

ويلاحظ نفس هذا الاتجاه د. حسام الدين الاهوائي، مصدر سابق، ص ص 222 - 223.

فيه صاحب العمل مسايرة للتطورات الاقتصادية الخارجية بما يكفل الاستقرار للعلاقة التعاقدية والاحتفاظ للعامل بمصدر رزقه[1].

2 - مكان اداء العمل:

نقصد به موقع تنفيذ العقد، أو المكان الذي يؤدي فيه العامل التزامه بأداء العمل، وقد يبدو موقع العمل على قدر كبير من الأهمية ولا سيما في الوقت الحاضر، إذ ظهرت المشاريع الضخمة ذات النشاط المتعدد، بحيث تتوزع فروعها في أماكن متعددة سواء داخل البلد أم خارجه، فيثير بحث نقل العامل مصالح متعارضة فمن جهة يكون نقل العامل من متطلبات حسن سير العمل والإنتاج أو تظهر حاجة المشروع إلى ذلك في اندماج عدة منشآت مما يتطلب اعادة تشكيل الهيكل الوظيفي[2]، ومن جهة اخرى قد يتعارض الامر مع مصلحة العامل الذي يكون في حاجة للاستقرار في مكان واحد لتوفير الاستقرار الدراسي والاجتماعي لعائلته[3]، والاصل ان العامل يكون ملزماً بأداء العمل في المكان المحدد ابتداءً في عقد العمل[4]، فقد يكون التحديد صريحاً أو ضمنياً فلو حدد العقد صراحة مكان اداء العمل فلا يستطيع صاحب العمل نقل العامل إلى مكان آخر ولو لم يؤد هذا النقل إلى تغيير في طبيعة العمل ونوعه[5]، أما الاتفاق الضمني فيمكن الاستدلال عليه من ظروف العمل وملابساته، كأن يتعاقد العامل ابتداءً مع صاحب العمل وليس له سوى مشروع واحد

---

(1) TEYSSIE, (B) la modification ducontrat de travail instrument de gestion de L'entreprise, Droit Social 1986, P. 852.

(2) د. حمدي عبد الرحمن و د. محمد يحيى مطر، مصدر سابق، ص147.

(3) احمد خلف البيومي، مصدر سابق، ص145.

(4) د. حسام الدين الاهواني، مصدر سابق، ص214.

(5) د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، طبعة ثالثة، مصدر سابق، ص186.

فإذا انشأ آخر لا يجوز له نقله اليه[1]، وقد اقر قضاء العمل في العراق بجواز النقل ما لم يوجد اتفاق ضمني أو صريح يمنع ذلك[2]، ومن ثم يعد نقل العامل من قبيل تعديل للعقد بالإدارة المنفردة لصاحب العمل عندما يتضمن العقد تحديد صريح أو ضمني لمكان اداء العمل أو في حالة وجود شرط لا يجيز له التعديل صراحة، ولكن يثور التساؤل في حالة خلو العقد مما تقدم، حول جواز استخدام صاحب العمل سلطته الإدارية - التنظيمية في اصدار اوامر بتغيير مكان اداء العامل لعمله؟ فظهر اتجاهان فقهيان الاتجاه الأول الحريص على مصالح العامل واستقراره القائل بعدم جواز نقل العامل مكانياً إلا بتوافر شروط معينة هي ألا ينتقص النقل من حقوق العامل وان يكون خالياً من عيب اساءة استعمال السلطة أو سوء قصد صاحب العمل وإلا يترتب على هذا التغيير مشقة للعامل وإلا وجب تعويض العامل عن النقل[3]، فإذا توافر في امر النقل

---

(1) د.عدنان العابد و د.يوسف الياس، مصدر سابق، ص157.

(2) الهيئة القضائية العامة، رقم الاضبارة 33/هيئة عامة/ 1973 (على العامل المنقول ان يباشر عمله في المكان الذي نقل إليه إذا لم يكن النقل وسيلة من وسائل التأديب، بل اقتضته ظروف العمل ومصلحته والهيمنة عليه، ويعد امتناع العامل عن الالتحاق بعمله اخلالاً بالتزاماته الجوهرية)، قضاء محكمة العمل العليا، المجلد الثالث، ص199. وانظر كذلك محكمة العمل العليا، الهيئة الاولى، الاضبارة رقم 638، اولى/ 1977 في 1977/3/26 وكذلك في قرار لمحكمة العمل (لصاحب العمل نقل العامل إلى مكان آخر إذا تم ذلك بهدف تنظيم العمل وليس للتأديب أو الاساءة أو اهدار المركز الاداري أو الانتقاص من الاجر أو إلى عمل مغاير بطبيعته للعمل المتعاقد عليه)، رقم القرار 709/ ثالثة/1979، تاريخ القرار 1979/4/18، مجموعة الاحكام العدلية، السنة العاشرة، 1979، ص346.

(3) اجتماعي فرنسي 17/2/-1961 Soc. 16/fev/1961 (حيث كشفت وقائع القضية ان صاحب العمل يعلم ان العامل لا يستطيع العودة إلى المدينة التي نقل إليها بسبب اتهام سابق لزوجته بالسرقة والتحقيق معها وثبوت اصابتها بجنون السرقة مما يتعذر معه على الاسرة على العودة إلى المدينة وبالتالي لا يمكن تطبيق قرار صاحب العمل بالنقل إليها...). ذكر القرار د. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص859، هو (77). وانظر في قرار مصري شؤون عمال القاهرة/ الدائرة الاولى، قضية رقم 489/ سنة 55 عمال جزئي، جلسة 1955/10/18، الفكهاني ج1-2، ص101، رقم 70.

الشروط المتقدمة وجب على العامل الطاعة وألا حق عليه الفصل[1]، أما الاتجاه الآخر فيرى بتوسيع سلطة صاحب العمل التنظيمية، حيث لا يعد هذا الاتجاه مكان العمل من قبيل العناصر الجوهرية لعقد العمل طالما لا يوجد نص صريح يعده كذلك واقتضته مصلحة العمل[2]، وعلى العموم يتجه القضاء الفرنسي إلى كون مكان العمل عنصراً غير جوهري، وبالتالي امكانية صدور امر من صاحب العمل بتغييره[3].

3 - زمان اداء العمل:

نقصد به (الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف صاحب العمل الذي يستخدمه)[4]، لذلك يستحق العامل اجره بمجرد حضوره إلى مقر العمل وابداء استعداده لاداء العمل في الموعد المحدد له تطبيقاً لمبدأ (اداء العمل الافتراضي)[5].

ان زمان اداء العمل نادراً ما يتفق طرفا عقد العمل على تحديده، فالأصل ان تنظيمه يدخل ضمن سلطات صاحب العمل

---

(1) القاهرة الابتدائية، الدائرة العشرين، عمال قضية رقم 1348، لسنة 56 جلسة 28/ يناير/ 1957، الفكهاني، ج1/2، رقم 69، ص ص 99 - 100.

(2) نقض فرنسي، 8 ديسمبر، دالوز، 1972، مختصر، ص 177. وانظر بحث د.عدنان العابد، الانهاء غير المشروع لعقد العمل في القانون العراقي (دراسة مقارنة)، مجلة القانون المقارن، العددين (6-7)، بغداد 1977، ص11.

(3) استئناف ليون (LYON) 24/اكتوبر/1972، دالوز 1973، مختصر، ص22. (يلاحظ ان مكان العمل ينقلب إلى عنصر جوهري في العقد إذا كان يشكل التغيير مشقة على العامل، كالنقل خارج البلاد د.احمد انور الفزيع، مصدر سابق، ص137.

(4) مادة (54) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987.

(5) مادة (33) قانون العمل رقم 71) لسنة 1987.

في المشروع[1]، ومن ثم فإنه يحق لصاحب العمل تعديله إذا لم يكن هناك شرط في العقد يمنعه من ذلك[2]، ويتجه القضاء الفرنسي إلى ذلك إذا كان الاجراء يمس كل عمال المشروع وليس واحداً منهم لانه قرينه على ارتباطه بمصلحة المشروع مما يقلل من خطورته على العامل[3]، ونرى الاقرار يحث صاحب العمل في تعديل زمان اداء العمل سواء من حيث عدد الساعات أم الوقت المطلوب للانجاز مما تقتضيه مصلحة المشروع، وهو امر مشروع طالما لا يخالف احكام القانون الخاصة بذلك[4]، فالعلاقات التجارية متغيرة بصورة

(1) جرى قضاء محكمة النقض على انه (لصاحب العمل بمقتضى سلطته في الإدارة والاشراف ان ينظم وقت العمل اليومي طبقاً لحاجة العمل وظروف الانتاج...) الطعن رقم 572 لسنة 51 ق جلسة 1987/1/11، وكذلك الطعن رقم 1393 سنة 52ق جلسة 1987/6/21، سعيد احمد شعلة، قضاء النقض المدني في العقود، ج2، منشأة المعارف بالاسكندرية، 2000، ص630.

(2) وقد يكون التحديد ضمنياً يستخلص من طبيعة العمل، كالعمل في الفنادق أو كحارس ليلي، إذ ان امتناع العامل عن تطبيق امر النقل من العمل النهاري إلى الليلي ومع معرفته بطبيعة العمل يفيد باخلاله بالتزامه الجوهري، احمد خلف البيومي، مصدر سابق، ص153.

(3) Soc. 9/Avril/1962, Droit Social 6/1962, P312 وجاء في حيثيات القرار (فإذا كان يخص كل عمال المشروع يعني انه ترتبط به مصلحة المشروع ولكنه لا يعد كذلك إذا كان يمس العمال النقابين فقط مما يدلل على قصد الاساءة اليهم).

(4) أ – حددت اغلب القوانين مدة العمل اليومي بـ (8) ساعات كالمادة (55) قانون العمل العراقي النافذ والمادة (133) قانون العمل المصري النافذ مستثنين من ذلك فئات الحراس والمشتغلين بالأعمال التحضيرية والتكميلية (مادة 66) قانون العمل العراقي النافذ.

ب – صنفت القوانين العمل إلى عمل متواصل على ألا تزيد مدة بقاء العامل في المشروع على (12) ساعة معتبرين وجوب ألا يكون العمل الفعلي متجاوزاً لـ (8) ساعات يومياً مادة (56) قانون العمل العراقي النافذ، أما فيما يخص القانون المصري فحدد مدة بقاء العامل في المشروع بأن لا تتجاوز (11) ساعة محتسباً فترة الراحة من ضمنها (مادة 135). =

مستمرة لمرورها بفترات ازدهار وركود وتغييرات تقنية وتكنولوجية وهي ذات اثر كبير في علاقات العمل[1]، ولذلك يمكن تصور التغيير في زمان العمل بالشكل الآتي:

= ج - يراعى قانون العمل الطبيعة الخاصة للاعمال الشاقة فيلزم صاحب العمل بتخفيض ساعات العمل اليومي مادة (57) قانون العمل العراقي النافذ ومادة (133/ف أ) قانون العمل المصري النافذ.

د - تلزم قوانين العمل قيام صاحب العمل بمنح فترة راحة للعمال لا تقل عن نصف ساعة ولا تزيد على الساعة في القانون العراقي (مادة 58) وفي القانون المصري لا تزيد مجموعها على الساعة (مادة 134)، على الا تزيد مدة العمل المتواصل على الخمس ساعات في كلا القانونين.

هـ - في المشاريع التي لا يمكن ايقاف العمل فيها، يمنح العامل فترة راحة لا تقل على (20) دقيقة مادة (58/ثانياً) وفي الاعمال ذات الدوامين تتراوح فترة الراحة بين (1-4) ساعات (مادة 58/ثالثاً) قانون العمل العراقي النافذ، بينما يمنح القانون المصري امكانية عدم منح أية فترة راحة للاعمال التي تستدعي طبيعتها عدم التوقف (مادة 134) قانون العمل المصري النافذ.

و - حددت ساعات العمل الليلي بـ (7) ساعات والنهاري بـ (8) ساعات والمختلط بـ (7.5) ساعة، مادة (59/ثانياً) قانون العمل العراقي النافذ.

ز - وجوب حصول العامل على راحة اسبوعية بشكل جماعي أو متناوب في موعد ثابت مادة (60/ثانياً) قانون العمل العراقي النافذ (مادة 137) قانون العمل المصري النافذ تلزم صاحب العمل بمنح العامل راحة اسبوعية لا تقل عن (24) ساعة متصلة بعد ستة ايام من العمل في المنشآت التي لا يسري عليها أحكام الاغلاق الاسبوعي.

انظر في قرار لمحكمة النقض المصرية (لصاحب العمل تنظيم وقت العمل اليومي طبقاً لحاجة العمل ويلتزم العامل بأداء عمله وفقاً للتنظيم متى كان لا يتعارض مع القانون..) الطعن رقم 1392 سنة 54ق جلسة 1989/2/20، سعيد احمد شعلة، قضاء النقض في العقود، ج2، مصدر سابق، ص630.

(1) ان الهدف من التغييرات عموماً يجب ان يكون مصلحة المشروع، وقد اتجه المشرع العراقي في الاقرار لصاحب العمل الحق باجراء تغييرات على زمان العمل وتولي تحديده بنفسه ما لم يتعارض مع نص عقدي أو قانوني وإلا يتعسف في ممارسة هذا الحق، انظر في ذلك د. يوسف الياس، الوجيز، مصدر سابق، ص56 و ص158 وما بعدها.

أ - التغيير في ساعات العمل:

هذا التغيير يشمل تصورين، التصور الأول (تخفيض ساعات العمل) ويتحقق أما بإلغاء ساعات العمل الاضافية من دون المساس بساعات العمل الاصلية وهو حق لصاحب العمل ما لم يكن هناك اتفاق صريح بعدم جواز تخفيضها[1]، أما التصور الآخر فهو قيام صاحب العمل بانقاص ساعات العمل الاصلية والتي غالباً ما يكون الهدف منها التخلص من حدة المشاكل المالية التي يعاني منها المشروع، ويلاحظ ان سلطة صاحب العمل بهذا الخصوص موضع خلاف، فظهر اتجاهان، الأول يرى بعدم جواز التخفيض عن الحد المقرر قانوناً، أما الاتجاه الآخر فيقر له بذلك مشروطاً بعدم المساس بحقوق العامل المالية[2]، أما فيما يخص زيادة ساعات العمل فانها غالباً ما ترجع إلى طبيعة العمل، فهي تقرر على الاقل في اتفاق ضمني إذا خلا العقد من اتفاق صريح، فيفترض ان طرفيه ارادا الركون إلى القانون[3]، فنجد المشرع العراقي قد اجاز لصاحب العمل زيادة ساعات العمل في حالات معينة حددها بنص القانون استثناء من الأحكام السابقة، على ان تكون الزيادة لمدة محددة فقط[4]، مع الزام صاحب العمل بدفع اجور الاعمال الاضافية،

---

(1) د. همام محمد محمود، مصدر سابق، ص270، وانظر الطعن رقم 921/س 45ق جلسة 1981/12/23، الهواري، ج5، ص81.

(2) لتحقيقه بذلك مصلحة العامل، د يوسف الياس، الوجيز، مصدر سابق، ص159 انظر في قرارين مختلفين للقضاء المصري، الأول الاتجاه الذي يقر بجواز التخفيض طعن رقم 695 س46ق جلسة 1982/5/9، الهواري، ج5، ص19، والقرار الآخر الذي لا يجيز التخفيض طعن رقم 210، س43ق، جلسة 1982/2/20، الهواري، ج5، ص37.

(3) د. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص 580، ف148.

(4) مادة (63) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987، حددت الحالات بالتالي:

1 - لمواجهة ضغط غير اعتيادي بسبب الاعياد والاعمال الموسمية.

2 - من اجل اصلاح وصيانة الآلات. =

ويبدو ان هذا اتجاه القضاء والقانون المصريين نفسه[1]، وعند ذلك يكون على العامل الالتزام بالأداء وإلا عد مخلاً بالتزاماته، ولكن يثور التساؤل بشأن غير هذه الحالات المنصوص عليها في القانون، وهل يجوز لصاحب العمل ذلك؟ الأصل انه لا يجوز لصاحب العمل فرض ساعات عمل إضافية ما لم يجر الأمر برضاء العامل، إلا إذا كان هناك اتفاق فردي أو جماعي أو نص في نظام العمل يجيز له ذلك[2]، ويتجه القضاء المصري إلى السماح لصاحب العمل بالعودة إلى زيادة ساعات العمل بعد ان كان قد جرى انقاصها ما لم يوجد نص يمنعه من ذلك[3].

= 3 – تفادي تعرض المواد أو المنتجات للتلف.

4 – من اجل الجرد السنوي وهذه المادة تقابلها مادة (68/ب) قانون العمل رقم (151) لسنة 1970 الملغي.. وكذلك نصت عليه المادة (139) قانون العمل المصري رقم 137 لسنة 1981. أما الحالات الاخرى التي يجوز فيها زيادة ساعات العمل هي حالة (وقف العمل في المشروع) التي نصت عليها المادة (65/اولاً وثانياً) المعدلة بموجب القانون رقم (17) لسنة 2000، والتي تمكن صاحب العمل من تكليف العامل بساعتين اضافيتين في اليوم لمدة لا تزيد عن (30) يوم في السنة ودون اجر إذا كان التوقف بسبب القوة القاهرة أو ظرف طارئ (ف اولاً) وتكليفهم بعمل اضافي مأجور لنفس الوقت إذا كان التوقف بسبب صاحب العمل (ف/ثانياً). على ان لا تزيد ساعات العمل الاضافية عن (300) ساعة في السنة مادة (63) المعدلة بالمادة 6 قانون التعديل رقم (17) لسنة 2000.

(1) (ويستحق العامل أجراً اضافياً عن وقت العمل الاضافي بنسبة 25% من الأجر المتفق عليه..) طعن رقم 188 سنة 54ق جلسة 1990/188، ذكره سعيد شعلة، قضاء النقض في العقود، ج2،ص650 وانظر في تنظيم ساعات العمل وفق القانون المصري، د فتحي عبد الصبور، مصدر سابق، ص ص 606-624. وفي قرار حديث ذهب القضاء المصري إلى انه (.. لرب العمل عملاً بنص المادة 1/139 قانون العمل رقم 137 لسنة 1981، تشغيل العامل وقتاً اضافياً في ايام العمل المعتادة يجاوز ساعات العمل المحددة قانوناً..). الطعن رقم 2671 سنة 62ق جلسة 1998/5/21، سعيد احمد شعلة، قضاء النقض، مصدر سابق، ص652.

(2) كامرلنك وليون كان، مصدر سابق، ص430، ف239. و د. انور احمد الفزيع، مصدر سابق، ص 135 ود. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص581.

(3) طعن رقم 172 لسنة 34ق جلسة 1969/3/12، الهواري، ج1، ص173. وانظر في التعليق على القرار د. همام محمد محمود، مصدر سابق، ص ص270 – 271.

ب - تنظيم وقت العمل:

يعد تحديد بدء العمل وانتهائه من المسائل التنظيمية التي تدخل في سلطة صاحب العمل في إدارة مشروعه، فيلاحظ ان القضاء اتجه إلى الحكم بأن (لصاحب العمل ان ينظم وقت العمل اليومي طبقاً لحاجة العمل وظروف الإنتاج)[1]، كما قد قضي بأنه (من حق صاحب العمل العدول عن الاذن للعمال المسيحيين البدء بالعمل في العاشرة من صباح الأحد إذا اقتضى العمل ذلك وخلا العقد من نص مانع)[2]، كما ان تحديد يوم الغلق الاسبوعي وتحويل العامل إلى مناوبة اخرى من الأمور التنظيمية الأخرى لصاحب العمل[3]. إلا انه لا يجوز لصاحب العمل المساس بوقت بدء العمل إذا كان العامل يتمتع بوقت خاص كما جرى عليه الاتفاق[4]، أو كان قد استمر في عمله إلى وقت معين لمدة طويلة حتى اصبح وقت العمل حقاً مكتسباً للعامل[5].

ثانياً: عناصر متعلقة بموقع العامل في المشروع:

النوع الثاني من العناصر الذي يتصور ان يجري التغيير عليها، هي عناصر لا تتصل بتنفيذ العمل بل بموقع العامل في المشروع وغالباً ما تقع على عنصرين هما المركز المهني الذي يشغله العامل في المشروع والأجر الذي يتقاضاه، حيث تقلص سلطة صاحب العمل في تعديلها إلى اقصى حدود.

---

(1) طعن 99 س 49ق - 1980/4/15، الهواري ج4، ص89.

(2) طعن 236 لسنة 37ق جلسة 1972/5/5، الهواري ج1، ص177.

(3) نقض مصري، طعن رقم 192/ لسنة 52ق، 1981/11/29، الهواري، ج1، ص891.

(4) Soc.3/ Jun/1969 D.S. 1964 P.720

(5) نقض فرنسي 3/اكتوبر/1963. دالوز، 1963، قضاء، ص645 ينص (.. استمر تنفيذ العقد لعشرة سنوات حتى اصبح وقت اداء العمل حقاً مكتسباً للعامل..).

1 - المركز المهني للعامل في المشروع:

يوضع العامل في موقع معين في المشروع وبما يتناسب مع قدراته الذهنية والجسدية وتحصيله العلمي وخبراته الفنية وفق ما تناولناه سابقاً ضمن سلطة صاحب العمل الإدارية في توزيع العمل وعلى ذلك يكون كل من العامل وصاحب العمل الذي يتولى عملية (توزيع العمل) قد ارتضيا هذا التكليف، لذلك لا يتصور قيام صاحب العمل تغيير موقعه في المشروع وان لم يكن فيه انتقاص من الميزات المادية التي تمنح له إلا بموافقة العامل[1]، لاسيما إذا كان التكليف الجديد لا يتفق مع خبرته أو قدرته الجسدية، ولذلك فقد قضي ((بأن تكليف رئيس العمال (الحلوانية) الذي يشرف على العمال بعملية تقطيع الحلوى الطحينية ووزنها وهو عمل من كان يشرف عليهم من العمال يعد تغييراً جوهرياً لا يملك صاحب العمل تكليف العامل به[2]))، يتضح مما تقدم انه لا يجوز لصاحب العمل نقل العامل إلى مركز اقل طالما لم تقتضيه مصلحة العمل لو كان قد احتفظ بالأجر نفسه[3]، ويلاحظ ان سلطة صاحب العمل الإدارية

---

(1) د. جمال الدين راشد ومحمد كمال هاشم، مصدر سابق، ص69. وانظر نص المادة (921/ف2) قانون مدني عراقي (ونقل العامل إلى مركز اقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذي كان يشغله بغير ذنب جناه لا يعد فسخاً تعسفياً بطريق غير مباشر إذا ما اقتضته مصلحة العمل، لكنه يعد كذلك إذا كان الغرض منه الاساءة إلى العامل).

(2) شؤون عمال القاهرة 1963/2/3، الفكهاني، ج 8 (نقل العامل) ملاحق 1965، قضاء، ص 31.

(3) (فإذا ارتبطت به مصلحة المشروع لم يعد عملاً تعسفياً ولو كان اقل خبرة)، نقض مدني 1970/4/15، مجموعة أحكام النقض المدني، 21/1-1-930. وفي قرار عراقي حديث لمحكمة التمييز (المميز المدعي احمد عبد الله، المميز عليه/ المدعي، رئيس مجلس ادارة جمعية الكرخ التعاونية للتسويق الزراعي اضافة إلى وظيفته.. ادعى المدعي بأن المدعى عليه قام بنقله من عمله كمدير ادارة من الجمعية إلى وظيفة مراقب في سوق السمك وبعدها اصدر امر بنقله إلى مراقب في سوق الخضر... القرار.. ان الاعتراضات=

التنظيمية تضيق إلى اقصى حد كلما زادت حاجة المشروع وبالذات الموقع الذي يشغله العامل إلى اختصاص دقيق ارتبط بدرجة كبيرة بالعامل[1]. أما فيما يخص القضاء الفرنسي فإنه يوقف اثر نقل العامل إلى مهنة اخرى على المحافظة للعامل في تدرجه الهرمي داخل المشروع[2]، فإذا تبين ان النقل لا يؤثر على مركز العامل في التدرج الهرمي للوظائف داخل المشروع جاز ذلك لصاحب العمل، من ذلك نقل موظفة، استقبال إلى العمل مصففة ادراج في السوق المركزي[3]، ويلاحظ ان توسيع صلاحيات العامل طبقاً للقضاء المصري يعد من صميم اختصاص صاحب العمل التنظيمي[4]، بينما يتطلب ترقية العامل وفقاً للقضاء الفرنسي موافقة العامل تخوفاً من ان يؤثر ذلك في مسؤولياته الاخرى كالمسؤوليات النقابية أو مشاركة العامل في لجان المشروع[5].

= التمييزية لا سند لها من القانون ذلك ان تحديد مواقع العمل امر يعود إلى تقدير المسؤول الاداري في الجمعية وفق حاجة العمل..) رقم الاضبارة 33/عمل/1998، الهيئة المدنية الثالثة، قرار غير منشور، وفي قرار آخر الزمت محكمة العمل الشركة بتعويض العامل وذلك بقرارها عدد 19/عمل/1999 حيث جاء في حيثيات القرار (حيث الزمت المدير المفوض لشركة الفرات لصيانة المعدات الغازية المحدودة اضافة إلى وظيفته، تعويض العامل مبلغ (10312) الف دينار لنقله المدعي من وظيفته كمدير ادارة وذاتية التي شغلها لمدة (20) عام إلى موظف عادي دون ان يبدر منه أي تقصير، وعندما رفض هذا التغيير انهي عقده).

(1) د. همام محمد محمود، مصدر سابق، ص258.

(2) نقض فرنسي 24/نوفمبر/ 1971، دالوز، 1972، مختصر، ص15.

(3) Soc. /15/Dec/1982, J.C.P. 1983. P239 ذكر القرار د. احمد انور الفزيع، مصدر سابق، ص142.

(4) الطعن 740، س 42ق جلسة 1976/12/26، الهواري، ج2، ص19.

(5) انظر في ذلك DESPAX, (M), La qualification Professionelle et Ses problem Juridiques J.C.P, 1962. 1. 1710, P. 217.

2 - الأجر:

يعد الأجر اهم عناصر عقد العمل، ولاسيما فيما يخص العامل لكونه مقابل لما يقوم بادائه لصاحب العمل، ولذلك فقد عرفه المشرع العراقي بأنه (كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل الذي يستخدمه من حال أياً كانت طريقه حسابه لقاء عمله)(1)، ومن ثم يستوي في ذلك ان يدفع الأجر بشكل مبالغ نقدية أو عينية أو مبلغاً نقدياً مضافاً إليه ملحقات أو متممات(2)، على أن الأجر غالباً ما يحدد في عقد العمل بحيث يتفق طرفاه عليه، وإلا فإن قصدا ان يكون العمل من دون مقابل عد من عقود التبرعات وخرج العقد من نطاق قانون العمل، أما إذا كان طرفا العقد قد قصدا ان يكون مقابل أجر وان لم يرد له ذكر في العقد جاز ان يجري تحديده بالعودة إلى أجر المثل(3)، ولأهمية الأجر لدى العامل فقد تقرر بأن لا يستطيع صاحب العمل تعديل الأجر أو احد اجزائه الثابتة في العقد أو بموجب القانون كأن يجري حرمان العامل من احدى الميزات العينية الملحقة بالأجر أو نقله إلى عمل آخر كان يقرر له عمولة أو نسبة من الأرباح في المشروع(4)، ويلحق بالأجر كذلك طريقة (حسابه) كأن يستبدل إلى حساب الأجر على أساس القطعة بالأجر على أساس الساعة أو استبدال الاجر على اساس نسبة من المبيعات بالأجر الثابت والعمولة(5)، ومن ثم فإنه لا يستطيع صاحب العمل تغييره لاهمية الأجر للعامل كما تقدم.

---

(1) مادة (41) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987.

(2) د. يوسف الياس، الوجيز، مصدر سابق، ص26.

(3) مادة (903) قانون مدني عراقي.

(4) طعن رقم 1045 سنة 49، جلسة 1984/5/14، الهواري ج6، ص27. وكذلك قرار محكمة العمل رقم 709/ثالثة/1979، مجموعة الأحكام العدلية، ص346.

(5) Soc. 13/Nov/1967. Dr.S. 1968. P. 240 ونقض فرنسي 20/نوفمبر/1969، دالوز، قضاء، ص189 ونقض فرنسي 8/يناير/1964، دالوز، 1964، مختصر، ص88. و13/نوفمبر/1961، مجلة القانون الاجتماعي، ص 24. Soc. 13/Nov/ 1967. Dr.S. 1968. P. 24.

الفرع الثاني

مشروعية سلطة العمل في إصدار اوامر التغيير

تعد الأوامر التي تصدر عن صاحب العمل والتي يغير فيها العمل المتفق عليه ابتداء مشروعه في حالات معينة على سبيل الاستثناء، إذ له تغيير العمل المتفق عليه بما يتعارض مع مبدأ القوة الملزمة للعقد إذا كانت له مصلحة مشروعة وغير متعسف في اعادة تنظيم مشروعه[1]، ويجاز هذا الاستثناء في الحالات الآتية.

أولاً: حالة الضرورة والقوة القاهرة:

تعد قاعدة (الضرورات تبيح المحظورات) من القواعد المعروفة في نظرية العقد[2]، إذ قد تستجد ظروف ترتبط غالباً بالمشروع تجعل من تنفيذ صاحب العمل لالتزامه بتمكين العامل من أداء العمل المتفق عليه مستحيلاً، ويجري اعفاء صاحب العمل من تنفيذ التزامه المذكور متى بلغت هذه الظروف حد القوة القاهرة بتوافر الشروط الآتية وهي:

1 - ان تكون هذه الظروف اجنبية عن المشروع.

2 - ان تؤثر هذه الظروف في استمرار عمل المشروع حقيقة .

---

(1) د.عدنان العابد و د.يوسف الياس، مصدر سابق، ص256.

(2) د.عبد الرزاق احمد السنهوري، مصدر سابق، ص 643.

3 - لا يمكن توقعها أو دفعها، ومن ثم فإن اكتمال هذه الشروط لا يكون إلا في الحرب والفيضان الزلزال وفقاً للفقه التقليدي[1]، وان كان الفقه الحديث يتجه إلى ادراج الظروف الاقتصادية ضمن حالات القوة القاهرة[2].

فإذا توافرت الشروط الثلاث المتقدمة يكون من حق صاحب العمل تكليف العامل بأداء اعمال اضافية أو ان يكلفه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل الأصلي[3]، وعلى الرغم ذلك فإن هذا التكليف يفترض فيه ان يتوافر فيه الشروط الآتية:

1 - إن تكون هناك حوادث طارئة تصل إلى حد القوة القاهرة، كأن يكلف صاحب العمل العمال بتصريف مياه الفيضان أو باطفاء الحريق أو رفع الانقاض[4].

2 - ان يكون هذا التكليف مؤقتاً فإذا اريد من ذلك ان يكون مستمراً عد تعديلاً للعقد من جانب صاحب العمل[5]،

---

(1) (فلا يعد الركود الاقتصادي ولا العجز المالي للمشروع قوة قاهرة) V. Jean Carbonnier, droit civil-2 les obligations انظر في عرض رأي الفقيه المتقدم. د. محمد نصر الدين منصور، نحو نظام قانوني لوقف عقود العاملين حال توقف العمل في المنشآت، مصر، 1989 ص64 وما بعدها.

(2) YAMAGUCHI (Thosio): la theorie de suspension du contrat du travail et Ses applications Pratiques dane le droits de Pays membre dela Commanaute economique Europeene (Paris) L.G.D.J 1963, P. 74.

(3) د. حمدي عبد الرحمن، مصدر سابق، ص149 ود. حسام الدين الاهواني، مصدر سابق، ص201 ود. حسن كيرة، مصدر سابق، ص ص296-297، ود. محمد لبيب شنب، مصدر سابق، ص181 و د.علي العريف، مصدر سابق، ص252.

(4) أحمد خلف البيومي، مصدر سابق، ص165.

(5) انظر حول ذلك المادة (54) قانون العمل رقم 137 لسنة 1981 ورأي الفقه د. حمدي عبد الرحمن و د. محمد يحيى مطر، مصدر سابق، ص142.

ويلاحظ ان للعامل رفض هذا التعديل وينهى العقد مع *تحميل صاحب العمل مسؤولية الانهاء إذ يستحق العامل* مكافأة نهاية الخدمة وتعويض مهلة الأخطار. 3- وتنص بعض القوانين على وجوب ابلاغ جهات معينة كأن تكون جهات حكومية أو النقابة المعنية عن وقوع حادث طارئ في العمل[1]، وبتوافر الشروط المتقدمة يتوجب على العامل اداء العمل الذي يكلفه به صاحب العمل، وإلا عد امتناعه اخلالاً جسيماً بالالتزام بأداء العمل[2]. وعلى ذلك يعد عدم استجابة العامل لاوامر صاحب العمل في المشاركة بعمليات الانقاذ الحاصلة في منجم من قبيل الخطأ الموجب للعقاب[3]، وكذلك الحال في المشاركة في (أعمال عاجلة) تخرج عن اختصاص العامل[4].

ثانياً: المشروعية في ظل الظروف الاعتيادية:

ونعني بها عندما لا يمر المشروع بظرف استثنائي كالقوة القاهرة أو حالة الضرورة وانما تسير الأمور بشكلها الطبيعي الاعتيادي، ولذلك تكون المشروعية في التغيير في حالتين هما :

1 - سلطة صاحب العمل التأديبية:

حيث يكون من حق صاحب العمل تأديب العمال جزاء ما

---

(1) اشترطت المادة (18) قانون العمل رقم 151 لسنة 1970 الملغي ابلاغ النقابة.

(2) د.احمد شوقي، مصدر سابق، ص111.

(3) Cass, Soc. 25/mai/195, DROIT Social, 1951, P. 473.

(4) Cass, Soc. 5/mai/1971, DROIT Social, 1971, P. 453.

ارتكبوه من اخطاء خاصة في اداء العمل وذلك لما يتمتع به من سلطات ادارية وتأديبية في المشروع[1]، وقد يترتب على تأديب العامل تنزيل درجته أو اقتطاع جزء من أجره حسب ما يقرره القانون من عقوبات انضباطه، إن هذا التغيير يكون مشروعاً دائماً ولو مس حقاً أو امتيازاً أو صلاحيات للعامل وذلك بناء على سندين هما الأول قانوني وفق ما يمنحه النظام الانضباطي المنصوص عليه بالقانون[2]، والثاني بناء على سلطته في الإدارة والتنظيم، ومن ثم يعد لزاماً على العامل الاستجابة للتغيير الحاصل وإلا عد سبباً لفصله[3]، وقد نص قانون العمل العراقي الملغي رقم 151 لسنة 1970 على امكانية نقل العامل الذي يقدم عليه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف إلى عمل آخر يتلاءم مع استعداده مع امكانية تنزيل درجته إذا قدم تقدير ثالث كفه وفي حال تقديم تقرير رابع جاز فصله[4].

2 - عدم الاختلاف الجوهري:

تعد كذلك من التغييرات المشروعة لصاحب العمل الجارية على العمل وعناصره، إذا كانت تقع على العناصر غير الجوهرية، وذلك لعدم وقوع ضرر على العامل ووجود مصلحة مشروعه لصاحب العمل

(1) انظر في مفهوم الخطأ التأديبي، تقرير منظمة العمل العربية حول سلطة صاحب العمل التأديبية في الدول العربية، ص3. و د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل، مصدر سابق، ص199، و د. فتحي عبد الصبور، مصدر سابق، ص586.

(2) د. يوسف الياس، قانون العمل، مصدر سابق، ص135.

(3) يذهب الفقه إلى وجوب تناسب العقوبة مع خطأ العامل للقول بمشروعيتها، د. احمد الفزيع، مصدر سابق، ص119 و د. محمود سلامة جبر، الوسيط في عقد العمل الفردي، مصدر سابق، ص163.

(4) مادة (143) قانون العمل رقم 151 لسنة 1970.

في تنظيم وادارة مشروعه[1] والتي يستطيع ان يجريها من دون الحصول على موافقة العامل[2]، ويعد عنصراً غير جوهري كل العناصر غير الدافعة إلى التعاقد وغير المتصلة بالشروط الاساسية لتنفيذ العقد[3] ويذهب الفقه إلى ان ذلك يعني عدم المساس بحقوق العامل المادية أو المكتسبة من خلال اصداره لامر التغيير[4]، ويذهب القضاء إلى (أن نقل عامل من صناعة القمصان إلى صناعة البيجامات لا يقل ميزة أو درجة وبالتالي فهو لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً)[5]، ويلاحظ ان تحديد التغيير فيما إذا كان جوهرياً أم غير جوهري يتوقف على ظروف الواقع ويفصل فيه قاضي الموضوع[6]، ويجري بصفة خاصة بالنظر إلى المركز الادبي للعمل والمقابل المادي الذي يحصل عليه أي انه ينظر إليه وفقاً لانعكاساته على المركز القانوني للعامل[7]، فعمل رئيس العمال يختلف عن عمل العامل، إذ شتان بين من يعمل بيديه وبين رئيس عمال مهمته الاشراف والتوجيه بما توافرت لديه من خبرة[8]، ولذلك نجد ان محكمة النقض الفرنسية اعترفت بالسلطة التقديرية لقاضي الموضوع في تحديد صفة العنصر الذي يجري عليه التعديل بالنظر إلى جسامة اثر الإجراء في العامل[9]، ويلاحظ اتجاه الفقه والقضاء المقارن إلى محاولة ايجاد وسائل تحدد بواسطتها

---

(1) د.حسام الدين الاهواني، مصدر سابق، ص202.

(2) د. عبد الودود يحيى، مصدر سابق، ص181.

(3) د. حسن عبد الرحمن قدوس، انهاء علاقات العمل لاسباب اقتصادية، المطبعة العربية الحديثة، مصر، 1990، ص42 هـ (1).

(4) احمد خلف البيومي، مصدر سابق، ص ص 171-174.

(5) شؤون القاهرة 1955/11/1، مدونة الفكهاني، ج2/1، رقم 80، ص110.

(6) د. حسن كيرة، مصدر سابق، ص 297 و د. حمدي عبد الرحمن و د. محمد يحيى مطر، مصدر سابق، ص 143 واحمد البيومي، مصدر سابق، ص 174.

(7) القاهرة الابتدائية 1963/1/27، موسوعة الهواري، ج2، ص34، رقم 304.

(8) استئناف القاهرة 1954/12/19، مدونة الفكهاني، مجلد1 - مجلد2 ، ص85، رقم 56.

(9) Cass, Soc. 8/oct/1987, DROIT Social, 1988, P. 140.

جوهرية التعديل من عدمه منها:

أ - التحديد الصريح في العقد للشروط الجوهرية وغير الجوهري.

ب - وجود نص يجيز التعديل.

ج - القرائن وذلك بالاستدلال من طبيعة العمل فيما إذا كان التعديل جوهري أم لا؟ فعمل سكرتير لدى عضو الجمعية الوطنية الفرنسية تستوجب السفر إلى كل انحاء فرنسا وخارجها مما يعني عدم امكانية التمسك بجوهرية مكان اداء العمل في العاصمة[1].

د - التعديلات المؤثرة على الاجر والمركز المهني تعد جوهرية في اغلب الأحوال[2].

هـ - نية المتعاقدين الصريحة والضمنية وهذه تستخلص من العقد[3].

يلاحظ ان اتجاهاً فقهياً يرى ضرورة ان تكون لصاحب العمل مبررات مشروعة متعلقة بمشروعه تدفعه إلى التغيير وألا يكون متعسفاً فضلاً عن تكليف العامل بعمل لا يختلف عن عمله الأصلي لامكانية تبرير ما يقوم به من اعمال تعديله[4].

---

(1) قرار مجلس الدولة في 1985/12/22، مجلة القانون الاجتماعي، ص434.
C.E. Paris 22/Nov/1985. Droits Social, 1986. P. 434.

(2) انظر في ذلك القرارات القضائية السابقة حول الاجر والمركز المهني للعامل.

(3) د. انور احمد الفزيع، مصدر سابق، ص 120 وما بعدها.

(4) د. محمد لبيب شنب، ط3، مصدر سابق، ص183 وعكس هذا الاتجاه د. حسام الدين الاهواني، مصدر سابق، ص202.

الفرع الثالث

الآثار القانونية للتغيير

يختلف الأثر القانوني لتغيير صاحب العمل للعمل أو احد عناصره حسب موقف العامل بالرفض أو القبول، وهو ما سنعرضه:

أولاً: قبول العامل:

يختلف الأمر فيما يخص موقف العامل من تغيير العمل فيما إذا كان ما يجريه من تغييرات يجيزها القانون فضلاً عن التغيير غير الجوهري وموقف العامل من التغيير الجوهري.

ففي الحالة الاولى، فإن قبول العامل على التغييرات التي يجريها صاحب العمل يعد تعديلاً للعقد الاصلي[1]. يجري القبول عادة صراحة أو ضمناً، فالاسلوب الصريح بالقبول يتمثل في الموافقة الخطية أو الشفوية للعامل، أما الاسلوب الضمني فيمكن استخلاصه من استمرار العامل بالعمل دلالة على القبول رغم التغيير.

يلاحظ ان القضاء الفرنسي يتشدد في حالة القبول الضمني، فضلاً عن فرضه قيام صاحب العمل بالاثبات[2]، نجده يتطلب مرور فترة طويلة جداً على استمراره بالعمل بعد التغيير لاستخلاص القبول[3].

---

(1) د. انور احمد الفزيع، مصدر سابق، ص113.

(2) كاميرلنك، عقد العمل، مصدر سابق، ف 103، CAMERLYNCK Op. Cit. N° 103

(3) نقض فرنسي 5/أيار/1971، دالوز 1971، مختصر، ص110.

فيما يخص التغييرات الجوهرية، فالقاعدة العامة سابقة الذكر ان العامل لا يكون ملزماً بالموافقة ولو بلغه صاحب العمل خطياً بالتغيير، ولكن له الموافقة متى شاء طالما كان عرض صاحب العمل ما يزال قائماً حيث يلتزم بموافقته ولا يستطيع التراجع عنها بعد ذلك، ويلاحظ انه في حالة التغييرات الجوهرية يفضل القضاء الفرنسي الموافقة الصريحة ويتحفظ ازاء الموافقة الضمنية فيتشدد عند قبولها[1]، وبذلك قضت محكمة النقض الفرنسية بأن (استمرار العامل في ادائه للعمل رغم اجراء التغييرات عليه لا يعد بالضرورة قبولاً للتغييرات، وان ران صاحب العمل يتحمل مسؤولية اثبات ذلك، وإذا جرى انهاء العقد من قبل صاحب العمل فإنه يتحمل مسؤوليته)[2].

ثانياً: رفض العامل:

ان امتناع العامل عن تنفيذ العمل بعد قيام صاحب العمل بتغييره يؤدي إلى آثار قانونية مختلفة بين حالتي التغيير الذي يجوز لصاحب العمل القيام به وبين التغييرات الجوهرية. فلو جاء رفض العامل لتغييرات جوهرية على العمل أو احد عناصره أو حقوق العامل في المشروع ولم تقتضيه ضرورة ملجئة أو حالة قوة قاهرة، يمتنع صاحب العمل عن الزام العامل به وليس له ان يتخذ أي

---

(1) نقض فرنسي 15/نيسان/ 1970، دالوز، 1970، مختصر، ص165.

(2) V. Cass, Soc. 8/oct/1987, Droit Social, 1988, N° 2, P. 140. ولقد ورد في حيثيات القرار انه (إذا رفض العامل تخفيض اجره، فإنه يتعين إلغاء الحكم الذي لم يجبه إلى طلبه بإلغاء الفرق بين الأجر المتفق عليه والأجر المخفض والذي استند إلى وجوب قيام العامل بالمبادرة إلى انهاء العقد إذا كان في ذلك نفع له طالما لم يتوصل إلى اتفاق مع صاحب العمل).

اجراء قانوني ازاء العامل ولو وافق على التغيير غيره من العمال[1]، ومن ثم فإن صاحب العمل في حالة انهائه لعقد العامل يتحمل مسؤولية الانهاء ويتعين عليه قانوناً بالنظر إلى طبيعة الاسباب التي املت اجراء التعديل الجوهري الذي رفضه العامل، اتباع الإجراءات الشكلية التي رسمها القانون، ابتداءً من استدعاء العامل ومقابلته لمعرفة سبب الرفض وكما يستحق العامل بدل الاخطار إذا قرر صاحب العمل إجراء التعديل فوراً فضلاً عن استحقاق العامل (تعويض الفصل - Lindemnitede licenciment) أو مكافأة نهاية الخدمة[2].

إلا انه تبرز المشكلة حينما يبادر العامل إلى الانهاء (الاستقالة) بسبب التعديلات، إذ يتجه الفقه والقضاء المقارنين إلى جعلهما فصلاً أو انهاء من قبل صاحب العمل لكونه من شرع بالتعديل مما يوجب تحمله لعواقبه[3].

على الرغم من ذلك لا يمكن وصف كل حالات الانهاء نتيجة

---

(1) د. فتحي عبد الصبور، مصدر سابق، ص584، ود. حمدي عبد الرحمن ومحمد يحيى مطر، مصدر سابق، ص144، ود. حسن كيرة، مصدر سابق، ص299، و د.حمدي عبد الرحمن، مصدر سابق، ص153، ود. همام محمد محمود، مصدر سابق، ص372. وانظر في القرارات القضائية المصرية والفرنسية الموافقة لما تقدم، تحكيم القاهرة 17/مارس/1956، مدونة الفكهاني، ج2/1، رقم 77، ص108 ونقض فرنسي 9/ نيسان/1970 دالوز، 1970، قضاء، ص688.

(2) كالإجراءات التي رسمها القانون الفرنسي في المادة 14/122 قانون عمل فرنسي. L.122/14, Cod.Trav. France.

(3) (مع عدم الزام العامل باخطار صاحب العمل وتحميله مسؤولية التعويض لو ثبت ان الانهاء تعسفياً مستتراً لم يكن الغرض منه مصلحة المشروع). Soc. 12 mai 1980 Dr. Soc. 1981 N° 3. P. 227 وانظر كذلك كامرلنك وليون كان، مصدر سابق، ف 136 وريفيرو سافاتيه، مصدر سابق، ص33، ود. حسن كيرة، مصدر سابق، ص229، ود. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص 864.

من قيام صاحب العمل بالتعديلات بالتعسف وما يترتب على ذلك من نتائج قانونية اهمها تعويض العامل، فقد يكون الاجراء ضرورياً ولاغراض تنظيم المشروع[1]، مما يعني كونه عملاً مبرراً قانوناً أي مشروعاً[2].

أما لو رفض العامل التغييرات غير الجوهرية التي اجراها صاحب العمل أو كان التغيير نتيجة من القوة القاهرة أو لظرف اقتصادي يواجه المشروع أو مما يجيزه القانون لصاحب العمل كايقاع عقوبة تأديبية على العامل[3]ا وعد رفض العامل للتغيير انهاء للعقد من جانبه[4]، وذلك لامتناع العامل عن تنفيذ احد التزاماته الجوهرية المترتبة على العقد[5]، إذ يعد العقد منتهياً من تاريخ رفض

---

(1) نقض فرنسي 1977/1/20، مجلة القانون الاجتماعي، 1978، ص127.
20/oct/1977 Droit Social, 1978, P. 127.

(2) ويلاحظ في قرار لمحكمة النقض الفرنسية الغت به حكماً لمحكمة الاستئناف كانت قد الزمت به صاحب العمل دفع تعويض للعامل جاء فيه (ان الاجراء الذي اتخذه صاحب العمل لاعادة تنظيم الإدارة التي يعمل بها العامل والذي اقتضى النقل المكاني ليباشر وظيفته تتضمن مسؤوليات واختصاصات اقل يعد اجراءاً حقيقياً، لذلك فإن محكمة الاستئناف لم تقم قرارها على اساس من القانون) .Cass, Soc. 7/mai/1986, Samm Droit du Travail, 1986, P1167. ذكره د. حسن عبد الرحمن قدوس، مصدر سابق، ص48، هـ(1).

(3) د. حمدي عبد الرحمن، مصدر سابق، ص153، د.حسن كيرة، اصول قانون العمل، مصدر سابق، ص301 و د.عبد الودود يحيى، مصدر سابق، ص181 و د.علي العريف، مصدر سابق، ص252.

(4) كامرلينك، عقد العمل، مصدر سابق، ف101، - CAMERRLYNCK, Contrat du tr - vail, Op. Cit, N° 101

(5) وقد قرر القضاء المصري انه (إذا نقل العامل نتيجة من العمل لوظيفة ليست اقل من الوظيفة التي كان يشغلها وامتنع العامل عن التنفيذ كان لرب العمل ان يفصله دون مكافأة أو انذار أو تعويض..) الاسكندرية الابتدائية، دائرة 14 عمال ق 384 سنة 34 كلي جلسة 1954/4/24، الفكهاني، ج2/1، قاعدة 63 ص 94. وانظر كذلك قرار محكمة العمل العليا، الهيئة القضائية العامة، رقم الاضبارة 173/33، مذكور سابقاً. =

العامل لاجراءات التعديل[1]، ويلاحظ ان القضاء الفرنسي يتجه إلى التفريق في الآثار القانونية. بين المبادرة وتحمل المسؤولية الناتجة عن انهاء العقد، إذ يعد الفصل قد تم بمبادرة من صاحب العمل ولكن في المقابل يحمل العامل مسؤولية انهاء العلاقة التعاقدية فيكيف امتناع العامل عن اداء العمل بعد اجراء تغييرات غير جوهرية من قبيل الاستقالة الضمنية[2].

= وانظر اتجاه الفقه، د. محمد يحيى مطر وحمدي عبد الرحمن، مصدر سابق، ص144، ود. همام محمد محمود، مصدر سابق، ص272-273، ود. فتحي عبد الصبور، مصدر سابق، ص 584.

(1) نقض فرنسي 1961/7/6، دالوز، 1962، مختصر، ص36.

(2) اجتماعي فرنسي 1980/4/1، الدوسيه القانوني الدوري، 1981 ص 218، Soc. 1/ avril/1980, J.C.P. 1981 P. 218 وذلك لان الفصل وفق القانون الفرنسي يتطلب إجراءات تختلف عن الاستقالة، د.احمد انور الفزيع، مصدر سابق، ص ص 115-116.

الفصل الثالث

القيود على سلطة صاحب العمل الإدارية

تنشأ عن عقد العمل رابطة تبعية بين العامل وصاحب العمل يلتزم بمقتضاها العامل بأداء العمل تحت اشراف وتوجيه صاحب العمل، وبغية إدارة العمل وتنظيمه يترتب حق صاحب العمل في إصدار الأوامر ويترتب مقابله التزام العامل باطاعة الأوامر سواء صدرت من صاحب العمل مباشرة أم من احد وكلائه أو ممن ينوبون عنه في الإدارة والاشراف أو من الرئيس المباشر للعامل كأن يكون رئيساً للعمال[1]، إلا ان سلطة صاحب العمل الإدارية ليست مطلقة، إذ غالباً ما تقيدها القوانين بثلاثة شروط[2]، تتمثل بتعلق هذه الأوامر بتنفيذ العمل وتوافر المشروعية القانونية فيها وعدم تعريض هذه

(1) د. حسن كيرة، اصول قانون العمل، مصدر سابق، ص309، ود. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، مصدر سابق، ص189، ود. حمدي عبد الرحمن، مصدر سابق، ص ص 168-169.

(2) المادة (123) قانون رقم (71) لسنة 1987 وهذه الشروط فصلت بصورة ادق القانون المدني في المادة (1/909) قانون رقم 40 لسنة 1951.

الأوامر حياة العامل للخطر[1]، والهدف من هذه الشروط فضلاً عن حماية العامل هو انجاز العمل وتحقيق الغرض من انشاء المشروع[2]، فإن خرجت الاوامر عن نطاق هذه الشروط امكن للعامل الخروج عن التزامه باطاعتها دون ان يترتب بحقه أي جزاء تأديبي.

---

(1) د. همام محمد محمود، مصدر سابق، ص314، ود. عبد الناصر توفيق العطار، مصدر سابق، ص209، ود. احمد زكي بدوي، مصدر سابق، ص34.

(2) د. حسام الدين الاهواني، مصدر سابق، ص230.

المبحث الأول

تعلق الاوامر بتنفيذ العمل

يحدد نطاق سلطة صاحب العمل في اصدار الاوامر ابتداء بكل ما يتصل بتنفيذ العمل، سواء ما كان يدخل في كيفية الأداء أم مكان وزمان الأداء ومن ثم لا يستطيع صاحب العمل اصدار الأوامر بشأن حياة العامل الخاصة أو سلوكه إلا ما كان منها مؤثر في العمل وتنفيذه، ويذهب الفقه إلى ان تبرير ذلك انما يكون ناشئاً عن رابطة التبعية التي تمنح صاحب العمل سلطة الإدارة والاشراف بصفة شخصية أو لمن يفوضهم مراقبة تنفيذ العامل لالتزامه بأداء العمل المتفق عليه في عقد العمل[1]، وبالتالي فإن العامل يكون طليقاً لممارسة حياته الخاصة خارج اوقات العمل ومكانه كبقية افراد المجتمع وخارج نطاق حياته المهنية إلا انه وفي أحيان كثيرة يصعب التفريق بين الحياة المهنية للعامل والتي يكون خاضعاً فيها لإدارة وتوجيه صاحب العمل وبين ممارسته لحقوقه وحرياته كفرد عادي في المجتمع[2]، وتدق الصعوبة في التفريق بين هذين المجالين في أحيان كثيرة بحيث تؤدي ممارسة العامل لحياته إلى ظهور آثارها في حياة المشروع واستمراره، فقد يصعب احياناً معرفة وقت انتهاء

(1) د. حمدي عبد الرحمن ود. محمد يحيى مطر، مصدر سابق، ص261، ود. حسن كيرة، دروس في قانون العمل اللبناني، مصدر سابق، ص156، ود. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل اللبناني، مصدر سابق، ص135، ود. هشام رفعت هاشم، مصدر سابق، ص138، ود. فتحي عبد الصبور، مصدر سابق، ص588، ود. يوسف الياس، الوجيز، مصدر سابق، ص59.

(2) KAYSER (Pierre), LA PROTECTION DE LA VIE PRIVEE, proctetion du secret de lavie privee, Ecouomica, Tome 1, France, 1984, P. 13.

حياة العامل المهنية وبدأ ممارسته لحياته الخاصة، فلو كان العامل في مطعم ملحق بالمشروع مثلاً يتناول طعامه خارج اوقات الدوام هل يخضع لصاحب العمل ويتعرض للجزاء فيه؟ وقد ذهب القضاء الفرنسي إلى ان خضوع العامل لصاحب العمل لا ينقطع ولو كان خارج اوقات العامل وما دام داخل المشروع وان كان يخضع لنظام اقل صرامة من الذي يخضعون له وقت العمل وعلى مكانه[1]،كقاعدة اساسية، تخرج حياة العامل الخاصة من نطاق سلطة صاحب العمل الادارية طالما لا يمارسها داخل مكان العمل أو ضمن زمان العمل ويطلق على حق العامل في حياته (الحق في الخصوصية) والذي يمكن تعريفه بأنه (حق الفرد في عدم ملاحقة الآخرين له في حياته الخاصة)[2]، ومن ثم فإن حرية العامل في أن يمارس شؤونه الخاصة بمنأى عن تدخل الآخرين ومن ضمنهم طبعاً صاحب العمل. لقد اعترف القانون المقارن بحق المواطن في ممارسة حياته الخاصة مع توفير الحماية اللازمة له يعده من أبسط حقوق المواطنة[3]، ويلاحظ أن مفردات الحق في ممارسة الحياة الخاصة عموماً يصعب جمعها ووضع تحديداً لها على سبيل الحصر وان كانت بعض الدساتير تورد لها بعض الأمثلة في باب الحريات العامة كحرية العقيدة، العمل،

---

(1) (فإذا صفعت عاملة زميلة لها على اثر مشادة في المطعم، فإن هذا خطأ يبرر لصاحب العمل فصل العاملة وهو المسؤول عن النظام في المطعم لكن لا يجيز له فصلها فوراً دون مهلة، لان هذا الخطأ لم يكن من شأنه ان يسبب الاضطراب في المشروع ليبرر حرمان العاملة من مهلة الاخطار)، نقض فرنسي 1959/7/16 مجلة القانون الاجتماعي، 1959، ص488.

(2) د. نعيم عطية، حق الأفراد في حياتهم الخاصة، بحث منشور في مجلة إدارة قضايا الحكومة، العدد الرابع، السنة الحادية والعشرين، اكتوبر - ديسمبر، 1977، ص79.

(3) لقد اعترف القضاء الفرنسي بالحق في الخصوصية في قضية راشيل في محكمة السين الابتدائية في 16 حزيران 1958، دالوز الدوري 62/3/1858، ذكره د. حسام الدين الاهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة، الحق في الخصوصية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية للطبع والنشر والتوزيع، مصر، 1978، ص29.

الزواج، المسكن وما إلى ذلك[1]، ولكن ان ما يهمنا هنا هي الحريات التي يمارسها العامل وتدخل ضمن حقه في الحياة الخاصة والتي يحد صاحب العمل انها مؤثرة في مشروعه فيتدخل بها عن طريق سلطته في الإدارة ونجدها تتوافر في النقاط الآتية:

المطلب الأول

الحياة العائلية والعاطفية للعامل

يتجه الفقه المقارن إلى انعدام سلطة صاحب العمل على الحياة العاطفية والعائلية للعامل لانعدام أثرها على العلاقات الناشئة عن عقد العمل[2]، ويدخل ضمنها الزواج والطلاق والحالة العاطفية والصوزة والبنوة وحتى الذمة المالية، ويلاحظ ان القضاء الفرنسي قد اتجه إلى تضمين الشرف والاعتبار وسيرة الحياة الخاصة والالفة وحتى الجوانب الروحانية والمهنية التي تكون داخل الجدران المغلقة للمنزل ضمن حرمة الحياة العائلية الخاصة التي لا سلطان عليها لغير صاحبها[3]، ومن ثم ليس لصاحب العمل محاسبة العامل لرفضه طلاق زوجته أو لرفع زوجته دعوى طلاق بحقه، كما انه لا يستطيع انه يؤاخذ العاملة على نشاط زوجها النقابي أو يضع بنداً في نظام العمل الداخلي يمنع العاملات من الزواج كما في

(1) نص دستور العراق لسنة 1970 على الحقوق في باب الحريات ونص الدستور المصري في المادة (45) عليها الصادر في 11/ديسمبر 1971.

(2) د. محمود جمال الدين، مصدر سابق، ص ص 161 - 162.

(3) 1970/5/15 دالوز، 1970، ص 466.

مخالفة (بند العزوبية) للنظام العام الذي تضعه شركات الطيران على المضيفات[1]، ويعد كذلك من ضمن الحياة العائلية الخاصة الذكريات الشخصية والحالة العاطفية والتي لا يجوز الاطلاع عليها أو محاسبته على الذكريات الشخصية فيها[2]، ويترتب على ذلك ان صاحب العمل لا يستطيع الاطلاع على حياة العامل الشخصية بالتجسس بمختلف وسائل المراقبة التي يوفرها التطور العلمي والتكنولوجى السريع سواء ما تمثل بالمراقبة البدنية بتسليط الأجهزة السمعية والبصرية للتنصت واستراق النظر واساليب المراقبة أم الدراسات النفسية على العامل والحاسوب[3]، كوضعه أجهزة تنصت في أماكن راحة العمال أو حماماتهم أو في مطعم المنشأة كما لو قام بوضع أجهزة تنصت على وسائل الاتصال[4]، فالقاعدة ان كل ما

---

(1) استئناف باريس 1963/4/30، مشار إليه محمود الدين زكي، مصدر سابق، ص142، هـ(21).

(2) (وقد قضت المحكمة الإدارية لوزارة التربية والتعليم في القضية رقم 271 سنة 3ق) بالحق في الخصوصية بشأن مدرسة للبنات تقيم بالقسم الداخلي في المدرسة ضبط عضو النيابة الإدارية اثناء التفتيش الداخلي مفكرة خاصة بها روت فيها علاقة عاطفية ربطتها بأحد الرجال في غير اوقات المدرسة، وقد فصلت المدرسة من عملها استناداً إلى انها اخلت بواجبات الوظيفة فما كان يجوز للمدرسة ان تسلك هذا المسلك وتراعي كونها مدرسة للبنات، وقضت المحكمة الإدارية إلغاء قرار فصلها في 10/مارس/1956 وقالت في اسباب حكمها (إذ خلت المدعية إلى نفسها واملت تفكيرها وظلت تخاطب ذاتها وتناجيها في مفكرة خاصة وتخفف من القيود في التعبير عن خطواتها كفتاة في سن ما قبل الزواج... وبالتالي لا يتأتى للمحقق ان يتصيد الدليل من مستودعات الاسرار أو يحل لنفسه التسلل إلى الهواجس البشرية في مخبأتها)، وايدت الحكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم 642 لسنة 3ق جلسة 21/يونية/1958، وذكره د. نعيم عطية، مصدر سابق، ص80، هـ1).

(3) د. نعيم عطية، مصدر سابق، ص86، والجدير بالذكر ان مجلس ادارة منظمة العمل الدولية في دورته رقم 262 لسنة 1995 قد ناقش مشروع مدونة القواعد الخاصة بحماية البيانات الشخصية للعامل ولم يتخذ بشأنها أي اجراء.

(4) د. حسام الدين الاهواني، شرح قانون العمل، مصدر سابق، ص 320.

يدور في المكان الخاص يعد خصوصياً، وبالتالي يعد الاطلاع على الاسرار الخاصة العائلية وغيرها غير مشروعاً ما لم تتم بموافقة العمال وإلا وقع صاحب العمل تحت طائلة قانون العقوبات[1]. إلا انه يجوز رغم ذلك استثناءً من الاصل تدخل صاحب العمل إذا كان ذلك مما يؤثر في سير العمل في المشروع[2]، ويلاحظ مثال ذلك ان يتزوج العامل بعاملة مستخدمة لدى صاحب عمل منافس اذ ان وحدة الحياة المشتركة بين الزوجين واطلاع كل منهما على اسرار الآخر قد تؤدي إلى التأثير في مصالح صاحب العمل مما يدفعه إلى انهاء عقد العامل من دون ان يعد ذلك من قبيل الفصل التعسفي[3].

المطلب الثاني

سلوك العامل

يعد سلوك العامل وممارسته لحياته خارج اوقات العمل وموقعه من الأمور التي تخرج عن نطاق سلطة صاحب العمل الإدارية، وذلك لان القول بخلاف ذلك يعني تأبيد خضوع العامل عل، وهذا ما لا يتفق مع الحريات الفردية المثبتة بالدساتير واعلانات حقوق الانسان[4]، فلا يستطيع صاحب العمل ان يضع لنفسه وبتقدير

(1) د. حسام الدين الاهواني، حرمة الحياة الخاصة، مصدر سابق، ص131.

(2) د. محمود سلامة جبر، الوسيط في عقد العمل الفردي، مصدر سابق، ص67.

(3) نقض فرنسي 17/مارس/1971، جيريس كلاسير الدوري J. C. P 197-2-1687.

(4) انظر في ذلك د. عدنان حمودي الجليل، نظرية الحقوق والحريات العامة وتطبيقاتها المعاصرة، القاهرة، 1974-1975، ص5 وما بعدها.

شخصي منه حكماً على سوء أو حسن سلوك العامل خارج المشروع، من ذلك فإنه لا يستطيع ان يفرض عليه عدم قضائه لأوقات الراحة اليومية أو الاسبوعية وحتى الاجازات السنوية في أماكن معينة أو مرافقته لاحد الاشخاص أو ظهوره بمظهر معين[1]، وكذلك فإن صاحب العمل لا يستطيع التحكم بمظهر العامل وان كان داخل مكان العمل طالما لا يؤثر في العمل، كأن يأمره بحلق شاربه أو قص العاملة لشعرها أو ازالة تسريحتها المبالغ فيها وإلا قام بفصلها[2]، وقد عد القضاء الفرنسي سلوك العامل بما يتصل بحياته العاطفية أو الشخصية لا سلطان لصاحب العمل عليها ما دامت غير ذات اثر على العمل في المشروع، فظهور علامات الحمل على عاملة غير متزوجة يعد من الأمور المتعلقة بخصوصية الإنسان لا معقب عليه من احد[3]، ويلاحظ ان قيمة التصرف وسلوك العامل ومدى الحكم عليه يعد متأثراً بالفلسفة الاجتماعية التي تسود المجتمع فما يمكن القول انه سلوك طبيعي في دولة علمانية كفرنسا لا يمكن القول به في دولة تتبع نهج الشريعة الإسلامية كالعراق ومصر.

استثناءً على ما تقدم يكون لصاحب العمل سلطة إصدار الأوامر إلى العامل فيما يتعلق سلوكه إذا كان يقوم بعمل يتطلب ان يكون سلوكه الشخصي منطبقاً مع قيم خلقية معينة[4]، كارتياد حانات الخمر واماكن العبث واللهو غير البريء من قبل عامل في

---

(1) د. حسام الدين الاهواني، حرمة الحياة الخاصة، مصدر سابق، ص63.

(2) استئناف بواتيه 14/نوفمبر/ 1973، دالوز، قضاء، ص18.

(3) 28 اكتوبر 1971، دالوز 1972، قضاء 58 ونقض فرنسي 1958/3/20 دالوز 1958، قضاء، ص462.

(4) د. عدنان العابد و د.يوسف الياس، مصدر سابق، ص263.

اماكن دينية[1]، أو ظهور علامات الحمل أو سلوك شائن لمدرسة في مدرسة بنات[2]، أو طلاق عامل في كنيسة كاثوليكية[3]، أو تعذيب عامل في جمعية الرفق بالحيوان للحيوانات علناً، وتعليل ذلك يكون لان العامل قدر رضي ابتداءً بتوقيعه للعقد ان يلتزم بحسن تنفيذه بما يتطلبه العمل وبالتالي في حالة اخلاله بحسن التنفيذ يكون من حق الطرف المقابل محاسبته عن التنفيذ[4]، ويلاحظ ان سلوك العامل قد يصل إلى حد ارتكاب فعل يقع تحت طائلة القانون، فابتداء لا يؤثر ارتكاب العامل لفعل معاقب عليه بموجب قانون العقوبات، ولكن في حالة الحكم عليه فإنه يفرق بين ما إذا كان الحكم يكون لفترة معينة يوقف خلالها العقد[5]، أم انه يتجاوز هذه المدة مما يؤدي إلى انهاء عقده إذا كان من عقود العمل محددة المدة[6]، وتبعاً لذلك فإنه يخرج من سلطة صاحب العمل الإدارية محاسبة العامل على فعل ارتكبه خارج المشروع وان تم حبسه وضمن المدة التي يحددها القانون ومع اشتراطه عدم تأثيرها على سمعة المشروع وسير العمل فيه مثاله الحكم على العامل بالإدانة بجنحة حريق الإهمال في مشروع للغاز السائل ولو كانت خارج علاقة العمل فإن بقاء العامل في المشروع يشكل خطراً عليه[7].

(1) د. يوسف الياس، شرح قانون العمل، مصدر سابق، ص145.

(2) د. محمد لبيب شنب، دروس في قانون العمل الكويتي، مصدر سابق، ص60.

(3) الهيئة العامة لمحكمة النقض الفرنسية 1978/5/19، دالوز 1978، ص541.

(4) د. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص163.

(5) يوقف العامل احتياطياً بموجب المادة (40) من قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 يعتبر خلالها العقد موقوفاً، ولكن بموجب المادة (127/ثانياً) فإنه يجوز فصل العامل الذي حكم عليه بالحبس مدة تزيد على السنة، أما بالنسبة للقانون المصري النافذ فقد نص عليه في المواد (67) و (7/61).

(6) صبا نعمان، مصدر سابق، ص ص 79-83.

(7) د. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص 165.

المطلب الثالث

ممارسة الحريات العامة

تعد ممارسة العامل للحريات العامة من قبيل الحقوق الدستورية المثبتة لكونه مواطناً، فالحرية تتصل بوجوده كإنسان وتحميه[1]، وتبعاً لذلك فإنه تدق معرفة مدى سلطة صاحب العمل الإدارية على ممارسة العامل لحقوقه في اطار ما هو مثبت له في الحريات الثلاث الآتية:

الفرع الأول

الحريات السياسية

يعد المشروع مكان اداء العمل، وبالتالي فإنه لا يستطيع العمال استخدامه بغية ممارسة حرياتهم السياسية كالاجتماع والمناقشات والمناظرات والاضراب لغير الاغراض المهنية وكل ما يدفع إلى الاخلال بالأمن والنظام داخل المشروع[2]، فتظهر سلطة صاحب

---

(1) د. محمد عصفور، الحرية في الفكرين الديمقراطي والاشتراكي، مصر، الطبعة الاولى، 1961، ص40. وانظر حكم المادة (21/حـ) قانون العمل العراقي رقم 151 لسنة 1970.

(2) د. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص165.

العمل الادارية بصورة جلية في امكانية وضع مثل هذه الممارسات أو اتخاذ إجراءات عقابية ضد العمال أو فصلهم دون معقب عليه، أما خارج المشروع واوقات العمل يختلف الأمر في ثبوت حق العامل في ممارسة حرياته السياسية وحرية التعبير عنها، كأن يقوم بقراءة ما يشاء من الصحف أو الانتماء لاي اتجاه أو فكر عقائدي أو الانتماء إلى أي جمعية معينة[1]، ومن ثم ان صاحب العمل لا يستطيع منع العامل من القيام بممارسة حقه في التصويت في الانتخابات أو ان يفرض عليه انتخاب مرشح معين[2]، كما يتجه الفقه إلى ان حرية النشر في جريدة غير جريدة صاحب العمل لا يعطيه الحق في معاقبة العامل بفصله[3]، هذا من جهة ومن جهة أخرى فإنه تطبيقاً لمبدأ الحرية النقابية وهي حرية الانتماء وعدم الانتماء وحرية الانسحاب متى شاء[4]، فإن صاحب العمل لا يستطيع فرض انتماء العامل لنقابة مهنية معينة أو الضغط عليه أو فصله بسبب ممارسته لحريته النقابية وإلا عد ذلك من قبيل التعسف[5].

يبرز جلية هنا ممارسة العامل (للاضراب)، فبعد ان اصبح الاضراب من الحقوق المعترف بها للعمال في مختلف دول العالم، فإن ممارسة العامل لهذه الحرية تعد مسألة طبيعية ومن حقوقه الخاصة، ولاسيما إذا كانت لاغراض مهنية كالمطالبة بزيادة الأجور

(1) لكونه ممارساً لما يطلق عليه (بالحريات الصادة) د. منذر الشاوي، القانون الدستوري، نظرية الدولة، مطبعة دار القادسية، بغداد، 1981، ص 312.

(2) د. حسام الدين الاهواني، حرمة الحياة الخاصة، مصدر سابق، ص 63.

(3) د. فتحي عبد الصبور، مصدر سابق، ص589.

(4) د. عدنان العابد، محاضرات القيت على طلبة الماجستير كلية القانون بجامعة بغداد، مصدر سابق، ص 32.

(5) د. عبد الناصر توفيق العطار، مصدر سابق، ص 334.

أو تحسين ظروف العمل مما يجعل الأمر يخرج من نطاق سلطات صاحب العمل الإدارية بمنعهم من ذلك ولا يستطيع معاقبة العامل المضرب مما يخرجه من نطاق سلطته التأديبية إلا في حالة ارتكابه خطأ جسيماً[1].

الفرع الثاني

الحرية الدينية

تعد من حقوق العامل المصانة والمعترف بها حرية المعتقدات الدينية، فالاعتقاد الديني يشمل كل ما يتصل (بين الإنسان وربه)[2]، بحيث يجري ذلك من دون تطفل أو تدخل من أية جهة، أي ان

---

(1) سيناي وجافالسير، قانون العمل، مصدر سابق، ص204.

Sinay et Javillier, Droit du travail, Op. Cit. P. 204.

ولا يعد الاضراب مشروعاً في القانون العراقي إلا بتوافر شروط نص عليها المادة (134) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987. أما (القانون المصري فقد حذف النص الخاص بالاضراب وتركه لحكم القواعد العامة) المذكرة التفسيرية الايضاحية للقانون المصري رقم 137 لسنة 1981، مجلة المحاماة السنة 61، سبتمبر/ 1981، ص96. ولكن اتجاه محكمة أمن الدولة العليا/ الطوارئ اقرت مشروعية اضراب عمال الهيئة القومية للسكك الحديدية 16/ ابريل/ 1987 نتيجة تصديقه لاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في 14/ابريل/ 1982 مما جعل الاضراب مباحاً للتوزيع، القاهرة، مصر، غير مذكور التاريخ، ص 317.

(2) د. حسام الدين الاهواني، حرمة الحياة الخاصة، مصدر سابق، ص ص 16-17. وانظر د. عبد الله الجليلي، الشرط المستحيل والمخالف للنظام العام والآداب في القانون المدني، بحث مقارن، المطبعة العالمية، مصر، 1958، ص158.

هذه الحرية تدخل ضمن حرمة حياة العامل الخاصة التي لا سلطان لصاحب العمل عليها[1]، فلا يفرض على العامل اعتناق أو عدم اعتناق أي مذهب أو معتقد ديني، إلا انه واستثناءً من المبدأ العام، فلصاحب العمل اصدار اوامر إلى العامل تمس حريته الدينية متى كانت ممارسة هذه الحرية تؤثر في سير العمل في المشروع، كأن يكون العامل قد خرج عن نطاق الالتزام الذي تفرضه الجهة الدينية التي يعمل لديها مما يفقدها مصداقيتها[2].

---

(1) د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، مصدر سابق، ص136.

(2) (كقيام العامل لدى كنيسة كاثوليكية بطلاق زوجته) نقض فرنسي 20 حزيران 1960، دالوز مختصر، ص 4.

RIVERO et SAVATER, Op. Cit. P. 105. ريفيرو سافاتيه، مصدر سابق، ص 105.

المبحث الثاني

المشروعية القانونية

يحكم مبدأ (المشروعية القانونية) كل افراد المجتمع الحديث، إذ يفترض ان تكون تصرفاتهم منطبقة مع القواعد القانونية والاتفاقية[1]، وعلى هذا الاساس يفترض ان تكون اوامر صاحب العمل (الفردية والعامة) منسجمة مع قواعد عقد العمل الفردي والجماعي الذي يربطه بعماله والقانون والنظام العام للآداب، فلا يلزم العامل بتطبيقها إذا كانت تشتمل على ما يخالف ما تقدم.

المطلب الأول

العقد

العقد عموماً هو (ارتباط الايجاب الصادر من أحد العاقدين بقبول الطرف الآخر على وجه يثبت اثره في المعقود عليه)[2]، ومن ثم فهو اتفاق بين طرفين على إحداث أثر قانوني معين[3]، كاتفاقهما

---

(1) (المشروعية ومعناها احترام قواعد القانون القائمة فعلاً في المجتمع)، ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 1985، ص 19.

(2) مادة (73) القانون المدني رقم 40 لسنة 1951.

(3) د. عبد الرزاق السنهوري، مصدر سابق، ص217 وفريد فتيان، مصدر سابق، ص25 ود. احمد حشمت ابو ستيت، نظرية الالتزام في القانون المدني، الكتاب الاول، مصادر الالتزام، مصر، 1954، ص64.

على قيام أحد الطرفين بالقيام بعمل معين مقابل أداء الطرف الآخر لأجر معين، وهو أما ان يكون عقد عمل فردي أو عقد عمل جماعي.

الفرع الأول

عقد العمل الفردي

Contrat de travail individual

عرف المشرع العراقي عقد العمل الفردي بأنه (عقد يتعهد به احد طرفيه بأن يخصص عمله لخدمة الطرف الآخر ويكون في أدائه تحت توجيهه وإدارته مقابل أجر يتعهد به الطرف الآخر، ويكون العامل اجيراً خاصاً)[1].

---

(1) مادة (1/900) القانون المدني رقم 40 لسنة 1951، ونجد ان المشرع العراقي عرفه في نص المادة (29) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 بأنه (اتفاق بين العامل وصاحب العمل، يلتزم فيه العامل بأداء عمل معين لصاحب العمل تبعاً لتوجيهه وادارته ويلتزم فيه صاحب العمل بأداء الاجر المتفق عليه للعامل).
بينما عرفه المشرع المصري بنص المادة (674) من القانون المدني المصري بأنه (العقد الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته واشرافه، مقابل اجر يتعهد به المتعاقد الآخر). وعرفه بنص المادة (29) قانون العمل رقم (137) لسنة 1981 (العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت ادارته واشرافه لقاء اجر أياً كان نوعه). وعرفه المشرع الفرنسي العقد عموماً في القانون المدني الفرنسي بالمادة (1101).

ويتميز عقد العمل بخصائص عدة منها كونه من العقود الرضائية فينعقد بمجرد اتفاق طرفيه على عناصره وبالاخص على (الاجر، العمل والمدة)، كما ان عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين بحيث يرتب التزامات متقابلة على كل من طرفيه فيستطيع احدهما الامتناع عن اداء التزامه في حال امتناع الطرف الآخر عن الاداء واخيراً فإنه يمتاز بكونه من عقود المعاوضة فيحصل كل من طرفيه على مقابل لما يقوم بادائه، فيحص العامل على الاجر كمقابل للعمل ويحصل صاحب العمل على العمل مقابل للاجر المتفق عليهما مسبقاً[1].

نخلص الى القول إلى ان طرفي عقد العمل يحدد ان ابتداءً التزام كل منهما ازاء الآخر، فيترتب على ذلك انه لا يستطيع أي منهما تغييره إلا بعد الحصول على موافقة الطرف الثاني[2]، وإلا عد تعديلاً للعقد بالإدارة المنفردة وهو ما يخالف مبدأ (العقد شريعة المتعاقدين)[3]، ولذلك فإن العامل لا يلزم باطاعة اوامر صاحب العمل التي يخالف فيها ما جاء في اتفاقهما العقدي المسبق، كأن تتضمن اوامره انتقاص من الحقوق والمزايا المقررة عقدياً للعامل، ولا يعد امتناعه عن التنفيذ من قبيل الاخلال بالتزامه ولا يجوز توجيه أي عقوبة تأديبية اليه[4]، إلا انه استثناء من الاصل فإنه يلزم العامل باطاعة اوامر صاحب العمل المخالفة لعقد العمل المبرم بينهما كالحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل تغيير العمل المتفق عليه لاسباب معينة كتكليفه بالمساعدة في اطفاء حريق أو رفع الانقاض في المشروع[5].

---

(1) انظر في خصائص عقد العمل، د. عدنان العابد و د.يوسف الياس، مصدر سابق، ص ص 224-225.

(2) د. غني حسون طه، مصدر سابق، ص ص 63-64.

(3) مادة (147) قانون رقم 40 لسنة 1951.

(4) د. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص140.

(5) انظر في تفاصيل ذلك الفصل السابق.

الفرع الثاني

عقد العمل الجماعي

Convention Collective de travail

يلزم صاحب العمل بأن لا تتعارض اوامره مع عقد العمل الجماعي أو ما يطلق عليه (بعقد العمل المشترك)[1]، وإلا فقدت مشروعيتها، وقد عرف المشرع العراقي عقد العمل الجماعي بأنه (اتفاق بين النقابات نيابة عن عمال المهن والصناعات التي تمثلها هذه النقابات، وبين اصحاب الاعمال ذوي العلاقة، وينظم هذا العقد في حدود المهنة الواحدة أو الصناعة الواحدة أو المشروع الواحد أو في حدود بعض المهن أو كل المهن والصناعات والمشاريع المتماثلة أو المترابطة أو المشتركة في انتاج واحد أو متماثل)[2].

يتضح مما تقدم بأنه اتفاق بين العمال ممثلين بالجهة النقابية

---

(1) د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل، مصدر سابق، ص279 وما بعدها.

(2) مادة (147) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل بموجب قانون التعديل الثاني لقانون العمل رقم (17) لسنة 2000 والمنشور في الوقائع العراقية، العدد 3820 في 2000/4/3، ص ص 231-234 أما المشرع المصري فعرف (عقد العمل الجماعي) بأنه (اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل وظروفه بين منظمة نقابية أو اكثر وبين صاحب عمل أو اكثر أو ممن يستخدمون عمالاً ينتمون إلى تلك المنظمات أو منظمة اصحاب الاعمال بما يكفل شروطاً أو مزايا أو ظروفاً افضل) مادة (80) قانون العمل رقم 137 لسنة 1987. وعرفه المشرع الفرنسي في المادة (2/132) من الكتاب الأول من قانون العمل الفرنسي بأنه (اتفاق بين النقابات العمالية ونقابات ارباب الاعمال أو أية منظمة خاصة بأرباب العمل أو مع عدد منهم أو مع رب عمل واحد) .L132/2 cod.

المتخصصة في المشروع وبين اصحاب العمل ذوي العلاقة[1]، ويتم اللجوء إلى ابرام عقد عمل جماعي بهدف تقرير وتنظيم الالتزامات القانونية والتعاقدية المتبادلة بين اصحاب المصلحة في طرفي العقد، أي خلق رابطة قانونية تجعل من احدهما اجيراً عند الآخر[2]، هذا من جهة ومن جهة أخرى العمل على تطوير وتحسين مستوى هذه الالتزامات بما يجعلها اكثر نفعاً ومردوداً للعمال وللانتاج معاً[3]، ويلاحظ بأن قانون العمل العراقي المعدل النافذ قد الزم طرفي العقد لابرام العقد اتباع عدد من الإجراءات لابرامه منها مناقشة المشروع وتصويت ممثلي العمال عليه، اذ لا يصبح نافذاً إلا بعد اعلانه في الجريدة الرسمية[4]، وقد جوز قانون العمل العراقي

---

(1) وقد نصت المادة (149) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل على تنظيم تمثيل العمال في عقد العمل الجماعي بالشكل التالي، اولاً: إذا كان العقد في مشروع واحد فالجهة النقابية هي المسؤولة عن التوقيع عليه أما إذا لم يكن في المشروع جهة نقابية مختصة فتتولى نقابة المهنة التي ينتمي لها المشروع مهمة تمثيل عماله، وإذا لم تكن لمهنة المشروع نقابة فيتولى الاتحاد العام لنقابات العمال تمثيلهم مع ملاحظة انه يتم انتخاب (3) عمال من المشروع لتمثيل العمال مع الجهات المذكورة في الحالتين كلاهما. ثانياً: أما إذا كان العقد في نطاق اكثر من مشروع أو في مهنة فتتولى النقابة المهنة تمثيل العمال، وإذا لم يكن هناك نقابة فيتولى الاتحاد تمثيلهم مع ملاحظة اختيار (3) من عمال المهنة للمشاركة في التوقيع. ثالثاً: وإذا كان العقد الجماعي في نطاق مشاريع أو مهن متماثلة أو مترابطة فيتولى الاتحاد بالاشتراك مع النقابات المختصة ومندوب عن وزارة العمل لتمثيل العمال.

(2) د. شاب توما منصور، مصدر سابق، ص227، وريفيرو سافاتيه، مصدر سابق، ص 227.

RIVERO et SAVATIER, Op. Cit. P. 227.

(3) مادة (148) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987.

(4) (ويحدد العقد بمدة معينة على ألا تتجاوز السنتين يتم تجديدها بعقد جماعي جديد)؛ مادة (151) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987. ويلاحظ بأن قانون العمل رقم 151 لسنة 1970 قد نظم (عقد العمل الجماعي) على نفس المنهج في احكام المواد (110-118).

لاطراف العمل التي لم تشترك في عقد العمل الجماعي الانضمام إليه بعد ابرامه ونفاذه ودون اشتراط حصول موافقة المتعاقدين الاصليين[1]، ويلاحظ ان تنظيم (عقد العمل الجماعي) واحكامه قد تركز واستقر فقهاً وقضاءً في القانون المقارن، وتبعاً لذلك فإن عقد العمل الجماعي النافذ يلزم صاحب العمل أو مجموع اصحاب العمل كالزامه العامل ونقابته، فينتج عن ذلك عدم امكانية قيام صاحب العمل بمخالفته عن طريق ما يصدره من اوامر ما لم تتضمن الاوامر حقوقاً افضل للعامل لتضمينه بنداً في نظام العمل يوفر مدة اجازة اقل مما نص عليه في العمل الجماعي، وقد قضي بأنه إذا تعهد صاحب العمل في عقد عمل جماعي بعدم ادخال الاصل أو العرق أو الانتماء السياسي أو النقابي في اعتبارات التعامل فليس له فصل عامل اخفى عند التعاقد كونه قسيساً لعدم علاقتها بالعمل، إذا تضمن نظام العمل الداخلي نصاً يعد الاعلان كاذباً وقت التعاقد يستوجب الفصل دون تعويض أو مهلة اخطار[2].

---

(1) (ويكون ذلك بابلاغ صيغة الاتفاق على الانضمام للعقد إلى ديوان وزارة العمل واطراف العقد الاصليين)، مادة (152) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987.

(2) نقض فرنسي 17 اكتوبر 1973، ذكر القرار محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص143. ولكن رغم أهمية المزايا والحقوق المقررة في عقد العمل الجماعي، فقد ذهب القضاء الفرنسي (إلى عدم تحميل صاحب العمل مسؤولية انهاء العقد وما يترتب على ذلك من استحقاق العامل للتعويض، إذا قام بإلغاء مزية مقررة للعامل في عقد عمل جماعي). Cass, Soc. 22 mai 1986. J.CP. اجتماعي، 1986/5/22. الدوسيه القانوني الدوري، 1986، ص5، P. 5 .1486، ويعود السبب في ذلك لما تمتاز به نقابات العمال الفرنسية من قوة وقدرتها على مواجهة صاحب العمل لاستعادة الامتيازات المقررة في عقد العمل الجماعي.

المطلب الثاني

القانون

LA LOI

تنظم العلاقات بين افراد الجماعات عن طريق قواعد عامة مجردة يطلق عليها (القانون - La loi)[1]، وذلك للحد من حريات الافراد ورغباتهم المطلقة فضلاً عن التوفيق بين مصالحهم للوصول لتحقيق الاستقرار والنظام في المجتمع[2]، وينتج عن ذلك وجوب تطابق تصرفات اعضاء المجتمع كافة مع القوانين السائدة فيه وبخلاف ذلك تعد من قبل الاعمال غير المشروعة التي تستوجب العقاب[3]، لقد تزايد تدخل المشرع عموماً في مجالات الحياة كافة نتيجة من ظهور المذاهب الاشتراكية - الاجتماعية، وحلولها محل المذاهب الفردية واصداره للعديد من القوانين والتشريعات[4]، فشملت حتى الجوانب التي ترك تنظيمها للافراد فيما بينهم نتيجة من النزعة الفردية التي سادت العالم سابقاً وبالاخص في

---

(1) ونأخذ بتعريف القانون بالشكل الآتي (وهو مجموعة القواعد التي تنظم الروابط الاجتماعية والتي تقسر الدولة الناس على اتباعها بفرض الجزاء عند اللزوم) د. ابراهيم طه الفياض، المدخل لدراسة القانون، مجموعة المحاضرات التي القاها على طلبة الصف الأول في قسم القانون، طبع مكتبة الجامعة، بغداد 1974-1975، ص17.

(2) د. توفيق حسن فرج، المدخل للعلوم القانونية النظرة العامة للقانون والنظرية العامة للحق، الطبعة الثانية، مؤسسة البستاني الجامعية، الاسكندرية، 1981، ص ص 14-14.

(3) د. طعيمه الجرف، مبدأ المشروعية وضوابط خضوع الإدارة العامة للقانون، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية القاهرة، 1976، ص3.

(4) د. غني حسون طه، الوجيز، مصدر سابق، ص 543.

مجال (علاقات العمل الفردية) وتنظيمها واثبات حقوق العمال[1]، ويلاحظ ان تعمق النزعة الاشتراكية ادى إلى ظهور (مبدأ التضامن الاجتماعي) والذي نصت عليه اغلب دساتير العالم فثبت بموجبه كون نصوص قانون العمل - Droit du travail) من النظام العام[2]، نتيجة لما تقدم فإذا كان لا يجوز ابتداءً ان يتم الاتفاق على التنازل عن الحقوق الواردة في قانون العمل بسبب من صفته الآمرة، فإنه من باب اولى لا يحق لصاحب العمل ان يصدر من الاوامر ما يخالف هذه النصوص أو ان ينتقص من الحقوق الواردة فيها[3]، لتمثيلها الحد الأدنى المقرر من الحقوق للعمال ولكون

القواعد مقررة لحماية العامل لكونه الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية[4]، وتطبيقاً (لمبدأ المشروعية أو سيادة القانون)، فإن صاحب العمل يكون ملزماً بعدم مخالفة القواعد القانونية الواردة في أي نص قانوني نافذ، سواء ما كان منصوص عليه في القوانين الخاصة (كقانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي والنصوص الخاصة بعقد العمل في القانون المدني)، أم في القوانين الأخرى كقانون العقوبات مثلاً[5]، فلا يستطيع صاحب العمل ان يأمر العامل ان ينقل شحنة مخدرات أو ان يقوم بقتل شخص معين[6]، أو حتى

---

(1) ظهرت أول القوانين العمالية في فرنسا في 22 آذار 1847 يحرم تشغيل الأطفال دون سن الثامنة وتحديد ساعات العمل اليومي للاحداث بـ (12) ساعة يومياً.

(2) قانون العمل (هو مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات التي تنشأ بين العمال واصحاب الاعمال)، توفيق حن فرح، مصدر سابق، ص63.

(3) د. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص143.

(4) مادة (9) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 وانظر د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، مصدر سابق، ص33.

(5) سواء ما تعلق منها بنص (يأمر بفعل شيء أو الامتناع عن فعل شيء) د. عبد الحي حجازي، مصادر الالتزام، مصدر سابق، ص72.

(6) احمد خلف البيومي، مصدر سابق، ص235 ود. عبد الناصر توفيق العطار، مصدر سابق، ص209.

تكليف بواب العمارة بقطع الماء والكهرباء عن سكان العمارة[1]، وإلا خرج عن نطاق المشروعية وبذلك اوامره ليست ذات قيمة وقانونية واولى بالاهمال منها عن الاعمال.

المطلب الثالث

النظام العام والآداب

الفرع الأول

النظام العام

L'ordre Public

تعد فكرة النظام العام من الأفكار النسبية المتغيرة في المجتمعات على الرغم من اهميتها والزاميتها[2]، فما يعد من قبيل النظام العام في بلد معين لا يعد كذلك في بلد آخر وما يعد من

(1) د. همام محمد محمود، مصدر سابق، ص315، هـ (145). وفي قرار مصري (ان التزام العامل باطاعة جهة العمل فيما تصدره من اوامر مصدر العمل القائم على تنفيذه في حدود وظيفته فلا يجوز ان تتضمن ما يخالف القانون والنظم اللوائح). الطعن رقم 799 سنة 55ق جلسة 1987/2/22، سعيد شعلة، قضاء النقض، مصدر سابق، ص400.

(2) دينيس لويد، مفهوم النظام العام والآداب في القانونين الانكليزي والفرنسي تقديم د. حسن زكريا، القضاء، مجلة حقوقية، العدد الاول، شباط، 1956، السنة (14)، مطبعة العاني، بغداد، ص6 وما بعدها.

النظام العام في زمان معين لا يعد كذلك في زمن آخر[1]، يلاحظ ان فكرة النظام العام تتسع وتضيق تبعاً للمذاهب الاجتماعية السائدة في البلد، فلو ساد المذهب الاشتراكي ازداد تدخل الدولة لحماية الضعفاء فتتسع فكرة النظام العام، أما لو ساد المذهب الفردي فتضيق الفكرة لاطلاق حرية الافراد في تقدير معاملاتهم بأنفسهم[2]. وأياً كان الامر فقد حاول الفقهاء وضع تعريف للنظام العام ووجدنا التعريف الآتي يوضح لحد ما فكرته، اذ يعرف بأنه (مجموعة الاسس السياسية والاجتماعية والاقتصادية والخلقية التي يقوم عليها كيان المجتمع)[3]، ومن ثم فإن فكرة النظام العام نجدها في مجال القانون الخاص بحيث يكون الهدف منها حماية مصلحة الافراد فتعد قيداً على مبدأ (سلطات الإرادة)[4]، ونجدها في مجال القانون العام بعناصرها الثلاثة التقليدية المتمثلة بحماية الامن، النظام والسكينة العامة والعناصر غير التقليدية الخاصة بحماية البيئة وجمال المدن وروائها[5].

وأياً كان مجال وجود قواعد النظام العام فانها تلزم صاحب العمل باحترامها بعدم جواز ان تتضمن اوامره مخالفة لها، كأن يأمر العامل برمي فضلات المعمل في مياه النهر مما يؤدي إلى تلوثه أو ان يأمره بعدم الزواج.

(1) كتعدد الزوجات في البلاد الإسلامية يعد مسألة طبيعية بينما يعد خرقاً للنظام العام في دول أخرى، توفيق حسن فرج، مصدر سابق، ص79.

(2) د. عبد الغني حسون طه، مصدر سابق، ص233.

(3) توفيق حسن فرج، مصدر سابق، ص78.

(4) (مثل حرية الصناعة والتجارة في قانون العمل) د. عبد الحي حجازي، مصدر سابق، ص73، ف 95.

(5) فوزي حسين سلمان، الاغراض غير التقليدية للضبط الاداري، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق، جامعة صدام، 1997، ص17 وما بعدها.

الفرع الثاني

الآداب

تعد فكرة الآداب أكثر مرونة ومطاطية من فكرة النظام العام، ومن ثم يمكن القول بأنها (القواعد التي يجد الناس انفسهم مجبرين على اتباعها آخذاً لقانون ادبي يسومهم ويسود علاقتهم الاجتماعية)[1]، وبذلك فإنها تدخل ضمن فكرة النظام العام الواسعة فيقال (النظام العام والآداب)، وعلى كل فهي مختلفة من دولة لاخرى، فاطراء جمال المرأة الاوربية يعد من الاخلاق بينما يعد مسبة في دولة اسلامية وهي فكرة متغيرة من زمان لآخر (فعقد الهتافة) كان يعد مخالفاً للآداب في فرنسا سابقاً، أما في الوقت الحاضر فيعد من ضرورات الدعاية الفنية[2]، وعلى كل حال فانها فكرة غير محددة تستقر في رأي الجماعة وضميرها نتيجة من تراكمات دينية وادبية وفكرية وسياسية بحيث يسود الاعتقاد بضروريتها ويعد الخروج عليها خرقاً لقواعد حسن الاخلاق، وعلى كل حال فيبدو انه على الرغم من الاختلاف الفقهي في وضع تعريف (لقواعد الآداب)، فإن الزاميتها تعد من الأمور المسلم بها في القوانين المدنية المقارنة[3]، وعلى هذا الاساس يعد الخروج على

(1) فريد فتيان، مصدر سابق، ص111.

(2) د. غني حسون طه، مصدر سابق، ص235.

(3) نص القانون المدني العراقي (يلزم ان يكون المحل غير مخالف للآداب) مادة (130) قانون رقم 40 لسنة 1951، كذلك القانون المدني المصري في المادة (135) والقانون المدني الفرنسي في المادتين (6) (لا يجوز ان تكون الاتفاقات الخاصة مخالفة للآداب) والمادة (1133) (السبب يكون غير مشروع إذا كان مخالفاً للآداب).

قواعد (حسن الآداب) خرقاً لقواعد المشروعية عموماً، ولذلك لا يستطيع صاحب العمل اصدار امره إلى العامل بعمل مناف للاخلاق والآداب، كأن يأمر العاملة باقامة علاقة غير شرعية معه أو مع احد زبائنه أو ان تتعلق اوامره بلعب القمار وما إلى ذلك.

المبحث الثالث

عدم تعريض العامل للخطر

يعد التزام العامل باطاعة اوامر صاحب العمل موقوفاً على وجوب ألا تعرض هذه الاوامر حياة العامل أو زملائه للخطر[1]، اذ ان تعريض العامل للخطر أو زيادة احتمالاته لا تتفق مع «مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود» الذي يسود جميع العقود وفي مراحلها كافة ويظهر بصورته الجلية خلال مرحلة تنفيذ العقد[2]، وهذا المبدأ قد نصت عليه صراحة القوانين المقارنة كلها[3]، فتعريض العامل للخطر أو حتى زيادة احتمالات اصابة العامل به يعد من قبيل اخلال صاحب العمل بالتزامه العقدي بمعيار الرجل المعتاد[4]، ولكن يصبح المعيار اعلى من ذلك فتزداد مسؤولية صاحب العمل ذي الخبرة في مجال عمله حول الحفاظ على سلامة عماله لقيام المجتمع الحديث اساساً على التخصص في العمل[5]، كأن يكون ذا مؤهلات وخبرات خاصة أو كان

---

(1) د. عدنان العابد و د.يوسف الياس، مصدر سابق، ص263، ود. حسن كيرة، اصول قانون العمل، مصدر سابق، ص309، ود. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل اللبناني، مصدر سابق، ص135، ود. عبد الناصر توفيق العطار، مصدر سابق، ص209، ود. فتحي عبد الصبور، مصدر سابق، ص588، ود. هشام علي صادق، مصدر سابق، ص138، ود. احمد زكي بدوي، مصدر سابق، ص 35، ود. همام محمد محمود، مصدر سابق، ص315، واحمد خلف البيومي، مصدر سابق، ص234.

(2) عبد الجبار ناجي الملا صالح، مبدأ حسن النية، مصدر سابق، ص7.

(3) نص القانون المدني العراقي على هذا المبدأ في المادة (150) منه ونص عليه القانون المدني الفرنسي في المادة (1334 فـ3).

(4) د. غازي عبد الرحمن ناجي، المسؤولية عن الأشياء غير الحية وتطبيقاتها القضائية، مجلة العدالة، العدد (2)، السنة 7 (نيسان، ايار، حزيران) 1981، ص14.

(5) عبد الجبار ناجي، مصدر سابق، ص ص 298-299.

له باع طويل في مجال عمله منذ البدء كأصحاب المنشآت الصناعية الخطرة وذوي الظروف الشاقة على الصحة[1]، فضلاً عن ذلك يرد تساؤل عن الاعمال التي يؤديها العامل والتي تكون بطبيعتها خطرة، هل تنتفي مسؤولية صاحب العمل عن الخطر أو زيادته وتعرض العامل إليه مباشرة؟ والجواب على ذلك لا يجوز تعريض العامل للخطر أو زيادته إلا في الحدود التي تقتضيها مزاولة مهنة فلا يطيع من الاوامر ما تعرضه لمخاطر غير مألوفة[2]، ويبدو ان مسؤولية صاحب العمل لا تقف عند هذا الحد بل تزداد من خلال تحمله مسؤولية ادارة منشآت كبيرة من خلال تنفيذ نظام المراقبة وتنظيمه، حيث اثبتت الدراسات الدولية الميدانية ان اغلب الكوارث الصناعية كانت نتيجة من خطأ الإدارة ونتيجة من الضغط أو ظروف تشغيل شاذة مما ينجم منه امتداد المخاطر لاكثر من المشروع وعماله وصولاً إلى البيئة المحيطة[3]، ولدقة الموضوع اقتضى الامر البحث في هذا الموضوع بمحورين الأول هو مخاطر العمل في مطلب أول والثاني حق العامل في التعويض عن الخطر والاصابة في مطلب ثاني.

---

(1) (هذه عادة تكون عند ادارة ما تسمى بالمنشآت ذات المخاطر الكبرى والتي غالباً ما تصنف وفق معايير خاصة دولية كتعليمات سيفيسو – Seveso الصادرة عن الجماعة الاوربية (82 -501 -EEC) إلى منشآت اقل خطورة واشد خطورة)، منع الكوارث الصناعية، التقرير الخامس (1)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 79، 1992، مكتب العمل الدولي، جنيف، 1993، ص 7 و ص21.

(2) د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، مصدر سابق، ص264. وخدمات الصحة المهنية في مواقع العمل، سلسلة الصحة والسلامة المهنية، الجزء الأول، وزارة الصحة، المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية، بغداد، 1987، ص12.

(3) كما في كارثة تسرب غاز المثيل ايسو سيانات من مصنع بوبال في الهند علم 1984 والذي ادى إلى وفيات تعدت إلى (200000) إنسان والاصابات إلى اكثر من (2000) انسان، وحادث انفجار معمل النفط المسال في فيزين في فرنسا عام 1966، انظر حول المعلومات الكاملة للكوارث الصناعية، الجدولين (1،2) من تقرير منع الكوارث الصناعية، مصدر سابق، ص ص 9-10.

المطلب الأول

مخاطر العمل

يرتبط العمل الانساني بشخص من يؤديه، بحيث يتأثر هذا الأداء بكل ما يؤثر في العامل[1]، ولقد ترتب على انتشار استعمال الآلات والمواد الاولية المشعة والمواد الخطرة والسمية في الصناعة وما صاحب ذلك من تطور سريع واستخدام التكنولوجيا والوسائل التقنية ونقل مواقع العمل بين الدول نتيجة عن تحرر التجارة مما ادى إلى ازدياد تعرض العامل لمخاطر العمل[2]. فضلاً عن تعدد الاخطار وتفاوتها بحسب نوع الآلة والمواد التي يقوم بالعمل عليها[3]، مما اقتضى حماية العامل لما يهدد صيانة وسلامة بدنه بتنظيم يتعدى مجرد تحديد اماكن العمل وصولاً إلى ما يجنبه الاضرار المادية والمعنوية في تنظيم قواعد وعلاقات العمل[4]، كل ذلك تطلب تحديد دقيق لبعض المسائل التنظيمية بشأن مخاطر العمل وسلامة العمال تحقيقاً لمصلحتين خاصتين الأول مصلحة العامل في حماية حياته وبدنه والمصلحة الثانية حماية مصلحة صاحب العمل بالحفاظ على اليد العاملة في مشروعه، وعلى هذا

---

(1) د. محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة في التفرقة بين حوادث العمل والامراض المهنية مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، يناير 1967، العدد الأول السنة التاسعة، مطبعة جامعة عين شمس، ص1.

(2) د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي، مؤسسة الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، 1981، ص101، وانظر النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية في زمن العولمة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 85، 1997، مكتب العمل الدولي، جنيف، ص ص 15-17.

(3) د. حمدي عبد الرحمن و د محمد يحيى مطر، مصدر سابق، ص 302.

(4) د. محمود جمال الدين زكي مصدر سابق، ص ص 553-554.

الاساس فرض المشرع التزامات معينة على صاحب العمل تطبيقاً لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود[1].

الفرع الأول

مفهوم الخطر

(الخطر – Risk) بشكل عام هو كل ما يتعرض له الإنسان في حياته من حوادث مسببة له نقضاً في داخله أو زيادة في اعبائه المالية ومجرد احتمال وقوع هذا الحادث تعد من الأمور المتعلقة للفرد[2]، والمخاطر عموماً نوعان، النوع الأول: المخاطر الاجتماعية وهي الناجمة من العيش في المجتمع ومسبباتها أما ان تكون طبيعية كالفيضان والبراكين أو ان تكون دولية كالحروب[3]، أما النوع الثاني

(1) اصدرت منظمة العمل الدولية وباهتمام كبير عدد من الاتفاقيات بهذا الموضوع، فوضعت اتفاقية رقم (119) لسنة 1964 بشأن الوقاية من الآلات والاتفاقية رقم (120) بشأن الشروط الصحية، والاتفاقية رقم (121) بشأن منع حوادث العمل والامراض المهنية. فضلاً عن الاتفاقية الدولية رقم (155) وتوصيتها رقم (164) الخاصة بالسلامة والصحة المهنين والمعمول بها في الوقت الحاضر، هناك الاتفاقية رقم (170) وتوصيتها رقم (177) الخاصة بالسلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل لسنة 1990.

(2) د. حسن الفكهاني، التأمينات الاجتماعية، موسوعة القضاء والفقه للدول العربية 143هـ – 1983م، الجزء 164 ص11. ود. حكمت جميل، السلامة المهنية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مؤسسة المعاهد الفنية، دار التقني للطباعة والنشر بغداد 1985، ص 7 وما بعدها. وبنفس الاتجاه د. محمد حسين منصور، قانون التأمين الاجتماعي منشأة المعارف بالاسكندرية، 1966، ص12.

(3) د. محمد عبد الخالق عمر، الامان الاجتماعي، بحث منشور في مجلة القانون والاقتصاد للبحوث القانونية والاقتصادية، مارس – يونيه، 1971، العددان (1-2)، مطبعة جامعة القاهرة ص (1) وما بعدها.

من المخاطر فهي (مخاطر العمل) وهي ترجع إلى ظروف العمل وترتبط بها عادة كخطر الاصابة في العمل أو الامراض المهنية والبطالة[1]، وحقيقة الامر ان ما يهمنا هنا في البحث هي المخاطر المهنية التي يتعرض لها العمال اثناء ادائهم للعمل وسبيل حمايتهم منها أما بدرء الخطر أو منع تفاقمه والذي اهتمت به تشريعات العمل عموماً، فنجد المشرع العراقي افرد له فصلاً خاصاً وهو الفصل الرابع تحت عنوان (احتياطات العمل) من الباب السادس (حماية العمل والعمال)[2]، إلا انه ترك تفصيلاته لتعليمات السلامة والصحة المهنية والتي عالجته بدورها بشكل مبعثر[3]، في حين نجد المشرع المصري كان ابلغ في نصوصه بمعالجة هذا الموضوع[4]، فهو قد أشار بدقة إلى مجمل المخاطر المهنية التي يتعرض لها العمال وارتأينا اعتماده لتصنيف انواع المخاطر المهنية والمتمثلة بالآتي:

1 - **المخاطر الميكانيكية:** وهي كل ما ينشأ عن الاصطدام أو الاتصال بين جسم العامل وبين صلب كمخاطر المباني ومخاطر الاجهزة والآلات، وحتى استخدام العدد اليدوية كالمبرد أو الصواميل ومخاطر وسائل المواصلات أو الانتقال[5].

---

(1) د. حسن الفكهاني، مصدر سابق، ص14، وهذا النوع من المخاطر تقع ضمن النوع المخاطر الاجتماعية.

(2) المواد (107-113) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987.

(3) تعليمات السلامة والصحة المهنية عدد (22) لسنة 1987، منشور في الوقائع العراقية العدد 3179 في 1987/12/7، ص ص 892-895.

(4) مادة (115) قانون العمل المصري رقم 137 لسنة 1981.

(5) د حكمت جميل. الصحة والسلامة المهنية، الطبعة الرابعة، 1420هـ- 1999م، مطبعة النور، بغداد، ص ص 80-81، وانظر المخاطر الميكانيكية في بيئة العمل، بحث رئيس المهندسين بدري جاسم، السلامة في مواقع العمل، مصدر سابق، ص27.

2 - **المخاطر الطبيعية**: وهي كل ما يؤثر في سلامة العامل وصحته نتيجة لعوامل خطر أو الضرر طبيعي كالحرارة أو الرطوبة والبرودة ومخاطر استخدام الكهرباء أو تأثيرات الضوضاء على العامل، أو ارتفاع وانخفاض الضغط الجوي للعاملين في المناجم والمناطق المرتفعة وكذلك خطر الانفجار والاشعاعات المؤينة فضلاً عن خطر العوامل الحياتية نتيجة مخالطته لانسان أو حيوان مصاب بمرض من فطريات وجراثيم أو فيروسات أو طفيليات[1].

3 - **المخاطر الكيمياوية**[2]: وهي ما يحدث من تأثير العمل بالمواد الكيمياوية المختلفة في الانشطة الاقتصادية شتى (كالصناعة والزراعة والبحوث)[3]، وهي تكون بشكل مواد صلبة كالمعادن والفلزات العضوية واللاعضوية (كالرصاص والفسفور) وسائلة كالحوامض والقلويات كحامض الكبريتيك أو غازات ثنائي اوكسيد الكاربون أو الاتربة كأتربة الكربون والسيلكيا والاسبست[4].

4 - **المخاطر السلبية**: وهي الاضرار أو الخطر الناجم من عدم توفير وسائل الانقاذ والاسعاف ووسائل النظافة والتهوية والتغذية، السليمة للعاملين في محيط المشروع[5].

(1) حكمت جميل، مصدر سابق، ص ص41-66.

(2) حكمت جميل، مصدر سابق، ص77.

(3) المستشار محمد عزمي البكري، مدونة الفقه والقضاء، الجزء الثاني، ص 770، عبد الحسين محمد جواد وطاهر جاسم التميمي، السلامة المهنية في النشاط الصناعي المفاهيم والتطبيقات، مطبعة العمال المركزية، 1988، ص ص 48-49.

(4) د. حكمت جميل، مصدر سابق، ص ص 67-68.

(5) د. حكمت جميل، مصدر سابق، ص 168 وما بعدها.

الفرع الثاني

التزامات صاحب العمل في توفير شروط الصحة والسلامة في محل العمل

غالباً ما تفرض تشريعات العمل التزامات على صاحب العمل لتأمين سلامة وصحة العمال حفاظاً عليهم من مخاطر العمل[1]، ولذلك فإن امتناع صاحب العمل عن اداء التزاماته هذه يؤدي إلى تعريض حياة العمال للخطر، كتكليفه العمال بأداء التزامهم العقدي أو زيادة اعبائهم بفرض التزامات جديدة عليهم في الأداء مع امتناعه عن تنفيذ التزامه المفروض عليه قانوناً مما يعرض حياتهم وسلامتهم لخطر الموت أو الاصابة، فلو تحقق ذلك فللعمال الامتناع عن اطاعة هذه الاوامر، ولا يعد ذلك من قبيل الاخلال بالتزامهم العقدي ولا يؤدي إلى فرض عقوبة تأديبية عليهم. عموماً فإن التزامات صاحب العمل في تأمين سلامة وصحة عماله تتمثل في اتجاهين[2]، الاتجاه الأول توفير احتياجات العمل والاتجاه الثاني يتمثل بتوفير الرعاية الطبية.

أولاً: الالتزام بتوفير احتياطات العمل:

يعد صاحب العمل المسؤول الأول عن كفالة ظروف عمل

---

(1) قد نص عليه قانون العمل العراقي الملغي رقم 151 لسنة 1970 في المواد (105-108) ونصت عليه المادة (913/ أ و ب) القانون المدني رقم 40 لسنة 1951.

(2) د. صادق مهدي السعيد، مصدر سابق، ص85.

صحية للعامل وحمايته من خطر الاصابة[1]، ولذلك نجد صاحب العمل يلزم باتخاذ الاحتياطات الضرورية لحماية العمال اثناء العمل من الاضرار الصحية واخطار العمل والآلات[2]، وكما يلتزم بتوفير وسائل الحماية من اخطار العمل مع عدم امكانية اقتطاع أي مبلغ من العمال مقابلاً لها[3]، فنجد ان صاحب العمل ملزم بوضع نظام العمل الداخلي الخاص بالسلامة والصحة المهنيتين[4]، فإنه فضلاً عن ذلك ملزم باحاطة العمال علماً بمخاطر العمل أما كتابة (بنظام العمل) أو بصفة شخصية خاصة إذا كان العامل امياً مع وجوب اشتراك ممثلي النقابة المعنية ولجان المشروع باللجان والبحوث الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وعمل دورات خاصة لمواجهة الخطر المستجد عن استخدام التقنية الجديدة في الإنتاج[5]. مع الزام صاحب العمل توفير الملابس الواقية من الاصابة كنظارات العيون الواقية لعمال اللحام والبدلات الاسبستوس الخاصة بالعاملين بدرجات الحرارة المنخفضة أو المرتفعة جداً وواقيات الاذن من الضوضاء، مع توفير محل لاستراحة العاملات منفصل عن استراحة العمال[6]، وغرف لحفظ ملابسهم الشخصية فضلاً

---

(1) انظر في الحلقة النقاشية لمنظمة العمل العربية، بحث الدكتور عبد الحميد ملكاني، دور اصحاب العمل في تحسين شروط وظروف العمل في الدول العربية، تونس، 1992 صادر عن مكتب العمل العربي، ص 189 وما بعدها.

(2) مادة (180/1/أ) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987.

(3) مادة (180/1/ب) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987. هذا ينسجم مع المادة (21) من الاتفاقية الدولية رقم (155) لسنة 1981 الخاصة بالسلامة والصحة المهنيتين.

(4) انظر في الاوامر العامة (نظام العمل).

(5) دور منظمة العمل الدولية في التعاون التقني، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 80، مكتب العمل الدولي، جنيف، 1993، ص ص 83-84، خدمات الصحة المهنية في مواقع العمل، جزء (I) ص5.

(6) حيث يعد ذلك التزاماً على صاحب العمل الذي يشغل في مشروعه عاملات وفق ما نصت عليه المادة (88) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987.

عن ذلك تنظيم خزن المواد الاولية وتوزيع المكائن بشكل يدرأ الخطر عن العمال، وتوفير مياه الشرب النظيفة ووسائل الوقاية من الحريق واخطار الكهرباء ووسائل تقليل الضوضاء في قاعات العمل بحيث لا تزيد عن (85/ديسبل) والمحافظة على المراجل البخارية وغيرها من اجهزة الضغط من الانفجار، وتوفير وسائل الاضاءة الطبيعية والصناعية مع خزن المواد السمية في غرف منعزلة ومغلقة، وتهيئة سلالم وممرات اخلاء العمال في حالة تعرض المشروع لاي طارئ مع تهيئة المساند الجانبية في حال الانهيارات، والالتزام والاهم هو محاولة صاحب العمل استبدال المواد الخطرة التي تسبب الامراض المستعصية للعمال بمواد اقل خطورة كلما كان ذلك ممكناً[1]، ويخضع صاحب العمل في تنفيذ التزامه هذا لرقابة تفتيش من الجهات الإدارية المتخصصة[2]، إذ للجنة التفتيش توجيه الانذار عن اخلال صاحب العمل بالتزامه أو ان يكون الاخلال قد وصل إلى حد تهديد حياة العمال بالخطر[3]، فللجنة المختصة توقيف العمل في المشروع مع استحقاق العمال كامل اجورهم عن مدة التوقف[4].

ثانياً: الالتزام بتوفير الرعاية الطبية:

تعد من ضمن التزامات صاحب العمل في حماية العمال،

---

(1) المادة الخامسة تعليمات السلامة والصحة المهنية رقم (22) لسنة 1987، ويلاحظ ان المشرع المصري قد نص على ذلك في المواد (117-118-119) قانون رقم 137 لسنة 1981.

(2) السيد عبد الحميد بلال، تفتيش العمل وآفاقه، حلقة نقاشية حول شروط وظروف العمل في الدول العربية، تونس، 1992، مكتب العمل العربي، ص 159.

(3) د. يوسف الياس، الوجيز، مصدر سابق، ص90، ود. همام محمد محمود، مصدر سابق، ص365.

(4) مادة (117/اولاً/د) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987، ومادة (120) قانون العمل رقم 137 لسنة 1981.

توفير الرعاية الطبية المقدمة لعمال مشروعه والمتمثلة ابتداءً بفحص العمال قبيل تسليمهم العمل وبالأخص فيما لو كان حدثاً أو امرأة، إذ يتطلب تحديد مدى قوتهم البدنية للعمل في بعض الاعمال الخطرة أو حتى منعهم من العمل بها[1]، أما لو ثبتت اكتمال لياقة العامل البدنية فيتم تسليمه العمل ويتحول التزام صاحب العمل بتوفير الرعاية الطبية إلى الفحص الدوري.

والشكل الثالث والاهم من التزام صاحب العمل في هذا المجال هو توفير وسائل الاسعاف فور حصول الاصابة[2]، ونجد قانون العمل تدرج في فرض اعباء الرعاية الطبية لحل صاحب العمل اعتماداً على مقدرته المالية وحجم مشروعه[3].

المطلب الثاني

حق العامل في تعويض مخاطر العمل والاصابة

يستحق العامل الذي يؤدي اعمالاً خطرة أو الاعمال التي تزداد خطورتها تبعاً لازدياد مشقتها ملحقاً للاجر يطلق عليه (بالبدل) وفي

(1) السيد خالد طاهر، الاحكام الخاصة بالمرأة والاحداث في تشريعات العمل العربية، مكتب العمل العربي، تونس، 1992، ص ص 58 و77.

(2) مادة (5) تعليمات العمل رقم 22 لسنة 1987.

(3) د. يوسف الياس، الوجيز، مصدر سابق، ص92. وقد نصا على الرعاية الفنية مادة (111) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 كما نصت المادة (121) قانون العمل رقم 137 لسنة 1981.

حال اصابته أو مرضه مما ينجم عن العمل فإنه يستحق تعويضاً عن الاصابة وتختلف أحكامه عن النوع الأول بخضوعه لاحكام قانون الضمان الاجتماعي بينما النوع الأول يكون من ضمن قواعد قانون العمل.

الفرع الأول

بدل طبيعة العمل

Indeminte

يعطى هذا البدل كما يدل اسمه بسبب من الطبيعة الخاصة للعمل الذي يؤديه العامل[1]، وهو مبلغ من المال يؤديه صاحب العمل إلى العامل نظير طاقة يبذلها أو مخاطر يتعرض لها في ادائه للعمل[2]، ومن ثم يكون الغرض منه تحقيق التناسب بين الاجر وظروف العمل تبعاً لتوجه قانون العمل في موازنة التزام المتعاقدين[3]، وبذلك يختلف مفهوم (بدل طبيعة العمل) عن مفهومه كمقابل للنفقات التي تكبدها في سبيل ادائه للعمل مثل نفقات السفر أو نفقات شراء ملابس

---

(1) د. عبد الرسول عبد الرضا، مصدر سابق، ص ص 202-203 ويطلق عليه في الفقه العراقي مصطلح (المخصصات)، انظر في ذلك د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، مصدر سابق، ص ص 290-291.

(2) د. همام محمد محمود، مصدر سابق، ص ص 404-405.

(3) د. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص 395.

خاصة للعمل أو مقابل لتناوله الغذاء اثناء سفره[1]، حيث يعد بدل طبيعة العمل ملحقاً بالاجر دون الثاني لكونه يشكل زيادة حقيقية على الاجر[2]، فيستحق حتى توافرت الظروف الداعية إلى صرفه وينقطع بزوالها[3]، مثاله اشتغاله في اوقات غير مريحة كالعمل الليلي أو ايام العطل والاعياد، أو في مكان ضار بالصحة كالبالوعات أو المصانع الكيمياوية[4]، أو في ظروف شاقة جداً كانخفاض درجات الحرارة أو ارتفاعها أو في جو مشبع بالغبار والاتربة أو في مناطق خطرة كباطن الأرض أو في بناء ناطحات السحاب[5]، ويترتب على ذلك استحقاق العامل للبدل كملحق للاجر إذا كان يؤدي اعمالاً شاقة أو خطرة بطبيعتها، ولكن يرد تساؤل عن استحقاقات العامل الذي يزيد صاحب العمل من خطورة عمله؟ إذ نرى انه فضلاً عن حقه في الامتناع عن تنفيذ الاوامر دون معقد، فإنه في حال ادائه للعمل يستحق (بدلاً) عن خطورة العمل فضلاً عن حقه في التعويض لزيادة مشقة عمله وخروج صاحب العمل عن حدود التزامه العقدي.

---

(1) طعن رقم 101 س 43ق جلسة 1980/6/8، الهواري، ج4، ص36 وكذلك طعن رقم 479 س 43 ق - جلسة 1979/4/28، سعيد شعلة، التشريعات العمالية معلقاً عليها بأحكام النقض، مصدر سابق، ص 33، هـ (4). وكذلك طعن رقم 76 س 41 ق- جلسة 1977/3/2، هـ(6)، كذلك الطعن رقم 1312 ق، س 52جلسة 1989/2/2، سعيد احمد شعلة، قضاء النقض المدني في العقود، ج2، ص293.

(2) د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، مصدر سابق، ص290.

(3) طعن رقم 111 47ق- جلسة 1983/2/21، الهواري، ص 2، ص36.

(4) (يستحق العامل المشتغل بتشحيم السيارات والمعدات مخصصات بدل العدوى) رقم القرار 118/ثانية/ 1980، تاريخه 1980/5/10، مجموعة الاحكام العدلية، العدد الأول سنة 11، 1980، ص 232.

(5) د. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص396. وريفيرو ساڤاتيه، مصدر سابق، ص ص 388-389.

RIVERO et SAVATER, Op. Cit. P. 388-389.

وليون كان، الوجيز، مصدر سابق، ص 282. LYON-CAEN, Op. Cit. P. 282.

الفرع الثاني

تعويض اصابة العمل والمرض المهني

تورد اغلب التشريعات اساليب حماية العامل من مخاطر الاصابة تتمثل اولهما بحمايته من الاصابة وهذه تخضع لقوانين العمل، في حين الثانية بتعويض العامل من الاصابة والمرض المهني وتخضع لقوانين الضمان الاجتماعي، اذ يعوض العامل المصاب وفقاً لقوانين الضمان الاجتماعي إذا كان مشمولاً بأحكامه[1]، فتتولى دائرة الضمان دفع مكافأة تعويضية أو راتب تقاعدي يتقرر حسب نسبة العجز الناشئ عن الإصابة[2]، ولكن تتولى بعد ذلك الرجوع على صاحب العمل الذي تسبب بحدوث الإصابة، فإذا تبين لها من تقدير لجنة التفتيش ان فعل صاحب العمل نتيجة خطأ غير مقصود فتلزمه بدفع التعويض الذي تقرره المحكمة لدائرة الضمان (المؤسسة) أما إذا تبين لها في ضوء القواعد العامة ان فعله ثبت فيه (القصد) كأن يلزم العامل بأداء عمل خطر أو لم يتم الاتفاق عليه مسبقاً أو عدم توفير صاحب العمل واقيات النظر أو أحزمة

---

(1) تحدد اغلب القوانين عدد معين من العمال لسريان قوانين الضمان الاجتماعي عليهم فحددها قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971 خمسة عمال حتى صدور قرار مجلس قيادة الثورة المرقم (209) الصادر في 2000/12/5 الذي حدد نطاق المشمول بقانون التقاعد والضمان الاجتماعي بثلاثة عمال فقط، انظر الوقائع العراقية، العدد 3857 السنة (42)، 18 كانون الأول 2000، ص980.

(2) د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي، مصدر سابق، ص ص 124-125.

الأمان أو أقنعة الغاز أو أجهزة التنفس الذاتية مما يزيد من مخاطر العمل فيحكم عليه لدائرة الضمان بتعويض تقدره المحكمة يعادل جميع ما يمكن ان تتحمله من أعباء مالية تبعاً للإصابة [1].

---

(1) مادة (62) قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 وكذلك نص القانون على حق المؤسسة (دائرة الضمان) حق الرجوع على العامل إذا تعمد الإصابة عمداً أو اهمالاً أعمالاً لنص المادة (58) من نفس القانون.

الفصل الرابع

سلطة صاحب العمل الإدارية في اعادة تنظيم المشروع لأسباب اقتصادية أو تقنية

تعد سلطة صاحب العمل في إدارة مشروعه وتنظيمه من الأمور الثابتة والمتفق عليها واقعياً وقانونياً كما سبق ان اوضحنا، سواء بعده مالكاً لمشروعه ومديراً فيتحمل نتائج فشله أم يجن ثمار نجاحه، أو لكونه رئيساً للمشروع كتنظيم قانوني - اجتماعي وصولاً إلى الغاية النهائية منه، وتتسع سلطة صاحب العمل الإدارية لتصل ذروتها فيما يتخذه من إجراءات إدارية وتنظيمية لمواجهة الظروف الاقتصادية التي يمر بها مشروعه بحكم ما يمتلكه من سلطة تقديرية في هذا الشأن، وتبرز خطورة هذه السلطة لمساسها بحق العامل في «ملكية الوظيفة» في المشروع وتزداد خطورتها لتقترب من شفير الكارثة حينما يتخذ اجراء صاحب العمل شكل «الانهاء الجماعي» لعقود عمال المشروع وإذا كان ما تقدم، قد جرى بحثه في السنوات السابقة على أساس كونه يشكل حالة ماسة بمشروع أو عدد معين محدد نتيجة من الأزمات والتغييرات الاقتصادية داخل

البلد الواحد[1]! فإن هذه الظاهرة قد شاعت لتمس اكثر المشاريع في العالم ان لم نقل جميعها في العقد الأخير[2]، ونتيجة من التغييرات في الاقتصاد العالمي والذي اطلق عليه (بالعولمة) أو الكونية أو النظام العالمي الجديد[3]، ما نجم من هذه الظاهرة من تحرير التجارة الدولية والذي تدعم بتوقيع اتفاقيات الجان لعام 1994 وانشاء منظمة التجارة العالمية من ناحية وبرامج التكييف الهيكلي والاصلاح الاقتصادي الذي يطبق وطنياً في بعض الدول لكونها مرحلة تأهيل لدخول عالم العولمة من ناحية اخرى[4]، وازاء ذلك

(1) كاميرلنك، عقد العمل، مصدر سابق، ص197 – ب.

CAMERLYNCK, Op. Cit., N° 197-B.

وريفيرو سافاتيه، مصدر سابق، ص464.

RIVERO et SAVATER, Op. Cit., P. 464.

(2) من الدلائل العالمية على ذلك مثلاً، الغاء (250.000) وظيفة في شركة جنرال موتورز (General Motores) وخلال عقد من الزمان حتى عام 1993. والغاء (180.000) وظيفة في شركة (AT&T) حتى عام 1990 والغاء (170.000) وظيفة في جنرال اليكترك (General Electric) حتى عام 1993، انظر في هذه المعلومات، سياسات العمالة في سياق عالمي، التقرير الخامس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 83، 1996 مكتب العمل الدولي، جنيف 1996، ص14.

(3) العولمة، افكار ليبرالية – غربية قامت بعد سقوط الكتلة الاشتراكية، هدفها تحقيق التقارب والانفتاح بين الدول من الناحية الاقتصادية وما ينجم عن ذلك من الوصول إلى الاسواق وتوسيعها بما يتضمنه ذلك من اعادة تقسيم العمل على الصعيد الدولي، «انظر في فكرة العولمة وآثارها على العمل». بحث للدكتور نبيل مرزوق، «حول العولمة والنظام الاقتصادي العالمي الجديد»، مجلة العمل العربية، العدد (68)، (1997/3) مكتب العمل العربي ص37 وما بعدها.

(4) وذلك عن طريق ما يطلق عليه (بالخصخصة)، د.احمد حسن البرعي، الخصخصة ومشكلة العمالة الزائدة – خطة قومية للعلاج، مصر، غير مذكور التاريخ، ص1 وما بعدها. وانظر (في اثر محاولات الدولة لاصلاح الاقتصاد الوطني على العمال)، د.يوسف الياس، مستقبل الحماية الاجتماعية للعاملين، سلسلة البحوث والدراسات، العدد الحادي عشر، مكتب العمل العربي، مصر، 1995، ص47.

فقد حرصت المشاريع الوطنية وعبر الوطنية (متعددة الجنسيات) على تلمس كل السبل والوسائل لتخفيض كلفة الانتاج وتحسينه لمواجهة الصراع الاقتصادي العالمي، لاسيما بانتهاج سياسة اعادة التنظيم الهيكلي والإداري لمشاريعها[1]، أو الدمج بين مؤسستين أو اكثر[2]، فضلاً عن ما تقدم برزت نقطتان هامتان كان لها ابلغ الأثر على عقود العمل، وهما حرية الحركة والترحال حسب المصالح وتوفر المناخ الملائم للنشاط التجاري للشركات متعددة الجنسيات التي منحتها اتفاقيات - (GATS) العالمية الحرية الكاملة مما ينجم عنه امكانية انهاء مشاريع كاملة ضخمة في بلد ما بتغير ظروفه تنتقل هذه المشاريع بنشاطها إلى بلد آخر تكون ظروفه اكثر ملاءمة، أما النقطة الاخرى المهمة فهو التطور العلمي والتقني المتلاحق أو ما يطلق عليه بالثورة الصناعية الرابعة، وقيام اصحاب العمل بالاستغناء عن القوى العاملة واستبدالها بالمكننة المتطورة التلقائية (الروبوت) في الإنتاج، كل ذلك دفع اصحاب العمل لمسايرة النهج الجديد أما وجوبياً أو بكامل حريتهم تخفيض حجم الجهاز البشري من القوى العاملة في مشاريعهم وتبعاً لذلك، كان لابد لنا من بحث دقيق لسلطة صاحب العمل الإدارية في مواجهة الظروف

---

(1) (هناك مؤسسات عالمية مثل مؤسسة (بروتون وودز) تجدول وتدرس امكانيات الدول للتحول إلى النظام الاقتصادي العالمي الجديد وتشكل ضغطاً اقتصادياً على الدول مما يدفعها إلى اتخاذ بعض الإجراءات لانهاء أو تعديل عقود عمالها في شتى المجالات). د.عدنان التلاوي، العولمة وانعكاساتها على تشريعات العمل الوطنية والدولية، مجلة العمل العربية، العدد (68)، (1997/3) مكتب العمل العربي، ص22.

(2) (والدمج يكون أما بالاندماج بالضم وهو فناء شركة أو اكثر في شركة قائمة أو الاندماج بطريق المزج وهو فناء شركتين أو اكثر وقيام شركة جديدة تنتقل اليها الذمم المالية للشركات التي فنيت)، انظر في ظاهرة الاندماج واثرها على عقود العمل. د.حسام الدين عبد الغني الصغير، النظام القانوني لاندماج الشركات، رسالة دكتوراه مقدمة إلى جامعة القاهرة، كلية الحقوق، 1986، ص24 و ص587.

الاقتصادية، وتحديد ابرز معالمها في محاولة لتحقيق التوازن بين حق ومصلحة طرفي العلاقة الانتاجية (صاحب العمل والعامل) مما دفعنا إلى بحث الجانب الموضوعي في إجراءات صاحب العمل في مبحث أول ومختلف اشكال الرقابة التي تقيمها الدول على مثل هذه الإجراءات والجزاء المفروض في القانون المقارن في مبحث ثاني.

المبحث الأول

سلطة صاحب العمل الإدارية لمواجهة الظروف الاقتصادية

لصاحب العمل الحقَّ في اتخاذ الإجراءات التي يراها ضرورية لتحقيق مصلحة المشروع وهو بصدد ازمة اقتصادية، وبذلك تتعدد صور الإجراءات التي يتخذها، إلا انه على الرغم من كونه الحكم الوحيد على ظروف مشروعه فإن الإجراءات التي يتخذها يفترض ان تتسم بالمشروعية فيما يتطلب توفر شروط معينة نصت عليها القوانين المقارنة، وبخلاف ذلك تتسم اجراءاته بعدم المشروعية وصولاً إلى التعسف في استعمال الحق.

المطلب الأول

مفهوم الظروف الاقتصادية للمشروع

غالباً ما يواجه المشروع ظروفاً سيئة اثناء مدة عمله، ينجم منها تهديد الاستقرار القانوني لعلاقات العمل أو تقليص أو تغيير نشاطه مما ينشأ عنه المساس بحجم العمال في المشروع، إلا ان تحديد مفهوم الظروف الاقتصادية من الصعوبة بمكان لعدم تعريفه صراحة في القوانين المقارنة والاكتفاء بذكر امثلة عنها أو حتى مجرد

النص على المصطلح والاجراءات المتخذة بشأنها فقط، تبعاً لذلك نتناول مفهوم الظروف الاقتصادية في القوانين الثلاثة المقارنة.

الفرع الأول

مفهوم الظروف الاقتصادية في القانون الفرنسي

بعد الحرب العالمية الثانية والأزمة الاقتصادية التي واجهتها فرنسا، دخل مفهوم (الظروف الاقتصادية) في تنظيم العلاقة القانونية للعمل بعد النص عليه في دستور (1946)، الذي اجاز للدولة التدخل لتخطيط سوق العمل وتوجيه اليد العاملة[1]، على الرغم من صدور النصوص التشريعية والمراسيم العديدة[2]، إلا ان المشرع الفرنسي لم يضع تعريفاً خاصاً به، رغم تنظيم القانون

(1) د. مصطفى الجمال، الانهاء غير المشروع لعلاقات العمل، محاولة لتأهيل الجزاء، جامعة بيروت العربية، 1970، ص76.

(2) (طبق القضاء الفرنسي الاداري المرسوم الصادر في 1945/5/24، تلاه المنشور الوزاري الصادر في 1948/4/31 يبين فيها حالات الانهاء لاسباب اقتصادية الخاضعة لرقابة السلطة الادارية وبعد ذلك صدور القانون المؤرخ في 1966/1/18 عدل فيها من مهام لجان المشروع بالرقابة على مشروع الفصل بسبب ضغط العمل لاعطاء رأيها، ثم الاتفاقية الوطنية المبرمة في 1969/2/10 حول ضمان الوظيفة إلى ان صدر قانون العمل في عام 1973 والذي استبعد من بين احكامه (الفصل لاسباب اقتصادية) واخيراً صدر القانون الذي نظم الفصل لاسباب اقتصادية في 13/كانون الثاني/1975 والذي اصبح بموجبه له احكام خاصة به، د. عبد الحفيظ بلخيضر، الانهاء التعسفي لعقد العمل، دار الحداثة، لبنان، 1986، ص ص 194-197. ثم تم بعد اجراء عدة تعديلات على القانون سيلي ذكرها لاحقاً.)

الفرنسي إلى ان تم تعديله، فقد مر بمراحل تشريعية عدة، إذ تضمنت المادة (321) بفقرتيها (3 و 7) من قانون العمل رقم (5) لسنة 1975 بعض العناصر الجوهرية التي جرى من خلالها الاشارة إلى ان الظروف الاقتصادية يمكن ان تكون ذات طبيعة هيكلية أو عرضية والتي اقام عليها الفقه والقضاء الفرنسي تفسيراته[1]، وبتعديل المشرع الفرنسي لقانون العمل بالقانون رقم (1320) لسنة 1986، فقد استدل الفقه إلى اتجاه ارادته اطلاق فكرة الظروف الاقتصادية حماية للعامل بعدم ايراده الصفة العرضية أو الهيكلية، ولغموض الفكرة المتقدمة واتساعها اصدر المشرع التعديل رقم (549) لسنة 1989، الذي عرف بموجبه الانهاء للظروف الاقتصادية بالشكل الآتي (يشكل انهاء لباعث اقتصادي، الانهاء الذي يجريه صاحب العمل لباعث أو اكثر غير لصيق بشخص العامل ويجد مصدره في إلغاء الوظيفة، أو ما يطرأ عليها من تغييرات أو تعديل جوهري لعقد العمل فرضته بصفة خاصة صعوبات اقتصادية أو تغييرات تكنولوجية)[2].

ووفقاً لما تقدم يأخذ الانهاء الاقتصادي احد شكلين (الظروف الاقتصادية الهيكلية) أو (الظروف الاقتصادية العرضية) تبعاً لمصدر الخطر وانعكاسه على سير العمل المشروع، ولكن مفهوم الظروف

---

(1) وقد اطلق القضاء الفرنسي مفهومين، احدهما واسع والآخر للظروف الاقتصادية، فقد اتجه إلى عد الظروف الاقتصادية هي الخارجة عن إرادة صاحب العمل وفق المفهوم الضيق، أما المفهوم الواسع فإنه يشمل كل الحالات التي تمس المشروع حتى وان كانت عائدة إلى ارادة صاحب العمل

JEAMMAUD (A), Lanotion de licenciement pour motifs economiques, Droit Social, Mars, 1981, P282.

(2) مادة (1/321) قانون العمل الفرنسي المعدل Cod Trv. France (1/L. (321
Termination of employment digest, ILO, Geneva, 2000, P. 148 Amended by act N° 92. 722 of 29 July 1992.

الاقتصادية بشكليها المتقدمين لا يكتمل ما لم يخرج عن نطاق الظروف الاقتصادية (اتصال لاسباب بشخص العامل) وان تؤدي إلى الغاء موقعه في المشروع.

أولاً: شكلي الظروف الاقتصادية وفقاً للقانون الفرنسي:

1 - الظروف الاقتصادية العرضية - Conjocncturel:

وتتمثل هذه بالظروف الخارجية الناجمة عن الأزمات الاقتصادية والمنافسة والتطور التقني والتي تلقي بظلها على سير نشاط المشروع ولا تصل إلى حد القوة القاهرة[1]، مثل انخفاض الطلب على السلع والخدمات نتيجة من المنافسة[2]، أو لارتفاع اثمان المواد الاولية مما ينجم عنه صعوبات مالية أو لزيادة الاعباء الاجتماعية، على صاحب العمل مما ينجم عنه قلة الارباح، ويلاحظ استبعاد (حالات الافلاس والتصفية لاموال المشروع) من نطاق إجراءات الرقابة الادارية قبل إلغائها طبقاً للمادة (7/321) على الرغم من اتصافها بالصفة الاقتصادية، إذا تمت خلالها انهاء عقود العمل، ويعود ذلك إلى خضوعها لرقابة قضائية دقيقة[3].

---

(1) COHEN (M), Revue Pratiq ue, de Droit Social, 1976, P. 276.

(2) JEMMAUD (A), Op. Cit. P. 274.

(لقد شهدت صناعة السفن في فرنسا مثلاً ازمة اقتصادية حادة تعود إلى انعدام الطلب على شرائها من الخارج نتيجة من تطور تقنية صناعة السفن اليابانية، مع انخفاض اثمانها، مما ينجم عنها تخفيض حجم قوة العمل داخل المشاريع العاملة في هذا المجال في عام 1963)

(3) (وفقاً لقانون رقم (98) لسنة 1985 الفرنسي, loi. N° 85-98 du 25 Janvier. 1985 D 1985, Legislation, P145) اشار إلى ذلك د.حسام الدين الاهواني، مصدر سابق، ص467.

2 - الظروف الاقتصادية الهيكلية - Structural؛

وتجسد هذه حقاً سلطة صاحب العمل الادارية الآمرة داخل المشروع، اذ تبرز ارادته وبشكل واسع عند اجرائه تغييراً هيكلياً في المشروع[1]، أما لمواجهة ازمة اقتصادية فنية أو مالية، أو لتهيئة الظروف التي تمكنه من قدرة التكييف لظروف المنافسة والمتمثل في خفض حجم القوة العاملة، ويظهر ذلك أما في تعديل هيكلي اداري أو فني للمشروع مثل تضييق دائـرة نشاطه أو التخصص بنوع محدد من النشاط أو التحديث بهدف استخدام وسائل تقنية جديدة كالحاسوب والتصنيع الآلي[2]، أو ان يأخذ شكل تعديل في الهيكل القانوني للمشروع كأن يكون ذلك بسبب البيع أو الاندماج بين مؤسستين[3]، مع ملاحظة ان القانون الفرنسي يلزم صاحب العمل الجديد بعقود العمل المبرمة مع صاحب العمل السابق طالما استمر المشروع بذات نشاطه[4]، ولكن حاول القضاء الفرنسي التوفيق بين نص المادة (12/122) وصفتها الآمرة وبين حق صاحب العمل في انهاء عقد العمل غير محدد المدة وبالإرادة المنفردة، وتبعاً لذلك فقد أجاز القضاء انهاء علاقات العمل إذا انتقلت ملكية المشروع مع اضفاء الصفة الاقتصادية على الانهاء ليس بكونه تعديلاً قانونياً وانما كونه تعديلاً هيكلياً[5].

---

(1) د. محمود سلامة جبر، انهاء عقد العمل لاسباب اقتصادية، تشريعات العمل العربية والاجنبية، مجلة العمل العربية، العدد (72)، (1998/4)، ص28.

(2) د. حسن عبد الرحمن قدوس، انهاء علاقات العمل لاسباب اقتصادية، مصدر سابق، ص ص 104-107.

(3) أو ان يؤدي ذلك إلى تغيير في اسلوب الإدارة من الاستغلال المباشر إلى المشاركة مع التغيير مما يتبع معه انهاء عقد العامل، نقض فرنسي جنائي، 1979/6/19، دالوز 1980، ص59.

(4) مادة (12/122) قانون العمل الفرنسي L.122/12. Cod. Tra. france.

(5) Cons,d'ET. 28-mai-1984. Droit Social, 1985, P. 170. ويلاحظ التجاء القضاء الفرنسي إلى كون التعديل هيكلياً من صور الانهاء الاقتصادي قبيل تعديل قانون العمل الفرنسي رقم 495 لسنة 1989، فعد (ان رفض العمال النقل من باريس إلى ليون قائم على سبب اقتصادي) نقض فرنسي. 1979/1/24، دالوز 1980، ص360.

ثانياً: المعيار القانوني للظروف الاقتصادية في القانون الفرنسي:

بغية اضفاء الحماية اللازمة التي يوفرها القانون الفرنسي على حالات انهاء عقود العمل نتيجة من «الظروف الاقتصادية» سواء أكانت عرضية أم هيكلية، فقد أورد المشرع شرطين بنص المادة (1/321) لا بد من اعتمادها.

1 - الغاء الوظيفة (موقع العامل في المشروع):

إذ يكشف ذلك عن الطبيعة الاقتصادية لاسباب الانهاء، أي انه اجراء قانوني فرضته الظروف الاقتصادية[1]، ونجد ان القضاء الفرنسي اتجه إلى ان إلغاء الوظيفة صراحة أو ضمناً بتعديلها تعديلاً جوهرياً ظرفاً اقتصادياً من دون النظر في الظروف الدافعة لذلك[2]، فهو يأخذ حكم إلغائها[3]، حتى وان كان ذلك رغبة من صاحب العمل في التخلص من بعض التزاماته القانونية أو لمرضه أو لوفاته، حيث تبرز الظروف الاقتصادية من خلال انعكاسها الخطير على موقع العامل في المشروع مما يدفع إلى انهائه[4].

---

(1) (لذلك اتجه الفقه إلى ان (الغاء الوظيفة) فقط كتصرف قانوني وما ينجم عنه من انعكاسات خطيرة على المجتمع والمتمثلة بالبطالة باعداد كبيرة، يمكن ان يبرر اجراء رقابة ادارية سابقة) تعليق لـ J(SAVATIER). منشور في مجلة القانون الاجتماعي 1978، ص296.

(2) V.Cons. DE'T- 2/dec/1983. DROIT SOCIAL, 1983, P. 828.

(3) (يلاحظ ان المادة (1/321) قانون العمل الفرنسي المعدل رقم 549 لسنة 1989 في تحديدها لمفهوم الظروف الاقتصادية قد استخدمت مصطلح (تغيير) الوظيفة وليس (تعديلها)، أي انه اريد منه تعديل عناصرها الجوهرية، وهو مصطلح يبدو اقوى من الاخرى) د حسن عبد الرحمن قدوس، مصدر سابق، ص124هـ (4).

(4) JEMMAUD (A), Op. Cit., P. 276.

2 - عدم اتصال الانهاء بشخص العامل:

يعني ذلك ان تكون الاسباب الدافعة إلى الانهاء اجنبية عن العامل وسلوكه وقدرته على الأداء فترتبط آنذاك بسير العمل في المشروع، وقد ساد هذا المفهوم بظل التفسيرات القضائية الواسعة (للظروف الاقتصادية)، فعد انهاء عقد العمل نتيجة من سلوكه من قبيل الانهاء الفردي الذي يخضع لتنظيم واجراءات مختلفة عن انهاء عقود العمال بصورة جماعية لظروف اقتصادية[1]، ويلاحظ انه في حال اختلط سببين للانهاء احدهما اقتصادي والآخر شخصي يغلب السبب الاقتصادي منهما على الشخصي وذلك بغية اضفاء اكبر قدر من الحماية التي يقررها القانون العامل[2]، وقد نص المشرع الفرنسي في قانون العمل النافذ المعدل صراحة على عدم جواز الانهاء لاسباب تتصل بصفات خاصة بالعامل، كالعرق، الجنس، النشاط النقابي، الاضراب، وحتى المرض المهني أو لتمتع العاملة بإجازة الحمل والولادة، فعد الانهاء القائم على مثل ما تقدم من اسباب الإجراءات الباطلة[3].

الفرع الثاني

مفهوم الظروف الاقتصادية في القانون المصري

يتضح من دراسة المادة (107) قانون العمل المصري رقم (137) لسنة 1981، ان المشرع المصري في سبيل تنظيم احكام الانهاء

(1) JEMMAUD (A), Op. Cit. PP 277-278.

(2) نقض فرنسي جنائي، 1979/10/17، دالوز 1980، ص365.

(3) مادة (45/122) قانون العمل الفرنسي Cod. Trav. France L. 122-2/5 انظر تفاصيل ذلك جدول رقم (3) الملحق بالفصل.

بسبب الظروف الاقتصادية، اكتفى بالإشارة إلى اثرها المتمثل في المساس بحجم قوة العمل[1]، إذ يؤدي الاجراء الذي يتخذه صاحب العمل بسبب هذه الظروف إلى إلغاء وظيفة عامل واحد أو عدة عمال سواء كان في وقت واحد أم في اوقات متقاربة[2]، فهو لم يول العناية اللازمة لبيان ماهية الظروف الاقتصادية التي تبرر مثل هذا الاجراء ولا صفتها ولا حتى ذكر امثلة عليها[3]، ومن ثم فإن المشرع المصري اتخذ إلغاء (الوظيفة) المعيار الوحيد للدلالة على (الظروف الاقتصادية)[4]، وتأسيساً على ذلك نجد ان الفقه يشير في سياق تفسيره لنص المادة المتقدمة إلى ان الانهاء يكون اقتصادياً متى كان الدافع إليه اقتصادياً (هيكلياً، عرضياً) مادياً أو فنياً[5]، وقد يكون الدافع غير اقتصادي كعدم قدرة صاحب العمل على الاستمرار في اداء العمل بسبب تقدمه بالسن مما دعاه لخفض نشاطه[6]، ولكن لا يكون الانهاء لظروف اقتصادية متى كان الدافع إليه مرتبطاً بشخص العامل وكفايته للعمل أو لا خطأ يرتكبها عند ادائه للعمل[7]، لخضوع الاعتبارات المتقدمة للانهاء لنظام الفصل التأديبي[8]، وعلى ذلك لو توافر للانهاء سببان احدهما شخصي والآخر اقتصادي، فيثور التساؤل، هل يعد انهاء لظروف اقتصادية؟ وللاجابة على هذا التساؤل يرى الفقه بضرورة التمييز بين حالتين،

(1) د. حسام الدين الاهواني، مصدر سابق، ص468.

(2) د. عبد الناصر توفيق العطار، مصدر سابق، ص ص 356-357.

(3) د. همام محمد محمود، الرقابة على انهاء عقد العمل لاسباب اقتصادية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1989، ص ص 54-56.

(4) د. حسن عبد الرحمن قدوس، مصدر سابق، ص85.

(5) د. فتحي عبد الصبور، مصدر سابق، ص717.

(6) د. همام محمد محمود، قانون العمل، مصدر سابق، ص550.

(7) د. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص115.

(8) مادة (1،3،5/58) قانون العمل رقم (137) لسنة 1981.

الحالة الأولى (تعاصر الاسباب) من دون ارتباط، فلصاحب العمل اختيار أي من الاسباب يراها مناسباً لتبرير تصرفه[1]، فليكون الانهاء بحسب طبيعة السبب الدافع إليه، أما الحالة الاخرى فهي حالة تعاقب (الاسباب زمانياً)، إذ عولت محكمة النقض المصرية في تحديد طبيعة الانهاء على الاعتبار الأول زمنياً، فلو كان السبب الاقتصادي اسبق من الشخصي فنكون امام انهاء ذي طبيعة اقتصادية[2]، أما لو كان نتيجة من ضعف كفاءة العامل فالانهاء ذو طبيعة غير اقتصادية، طالما كانت الظروف الاقتصادية متأخرة زمنياً عن السبب الشخصي، ورغم غموض النص المصري في الاشارة إلى مفهوم الظروف الاقتصادية، فنجده يشير صراحة إلى خضوع إجراءات انهاء عقود العمال للرقابة الادارية المسبقة (نظام الرخصة)، أياً كان عدد العمال في المشروع وأياً كان الانهاء فردياً أم جماعياً[3].

---

(1) (وذلك لخضوع صاحب العمل لنظام الرقابة الادارية السابقة على إجراءات الانهاء الاقتصادي فلو ثبت ان صاحب العمل الذي ادعى بعدم كفاءة العامل كدافع لانهاء عقده ثم ثبت بطلان ادعائه، فإنه يتعرض للجزاء لاغفاله الحصول على موافقة اللجنة الادارية المختصة بهذا النوع من الانهاء)، د. همام محمد محمود، قانون العمل، مصدر سابق، ص1552 هـ (194).

(2) (كأن يتم تعديل العقد تعديلاً جوهرياً، ثم يثبت بعد ذلك عدم كفاءة العامل لاداء العمل الجديد..)، 77/306 عمال كلي، شمال القاهرة 1977/6/5، د. حسن البسيوني ص424، قاعدة 117، ذكر القرار، د. همام محمد محمود، الرقابة، مصدر سابق، ص77.

(3) د. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص116.

مما تجدر الاشارة إليه ان مشروع قانون العمل المصري والمنتظر صدوره قريباً، قد اشار بنص المادة (198) صراحة إلى موضوع (الاغلاق نتيجة من الضرورات الاقتصادية)، على الرغم من عدم ايراد معديه امثلة لتوضيح مصطلح (الضرورة الاقتصادية) بشكل دقيق، إلا انه يلاحظ تنظيمهم للجانب الاجرائي منه، فقد الزم صاحب العمل الذي يستخدم عشرة عمال فأكثر ان يتقدم بطلب الاغلاق الجزئي أو الكلي أو تقليص حجمها أو نشاطها ومما يؤدي إلى الغاء مواقع عمل متعددة (يمس حجم العمالة فيه) إلى =

الفرع الثالث

مفهوم الظروف الاقتصادية في القانون العراقي

لم يغفل المشرع العراقي عن موضوع (الظروف الاقتصادية) واثرها على استمرار عقد العمل في قوانين العمل العراقية المتعاقبة[1]، ولكن على الرغم من ذلك فإنه لم يحدد وبشكل دقيق هذا المفهوم، فنجده تارة يستخدم مصطلح (ظروف المشروع)[2]، وتارة (ظروف العمل)[3]، ومن دراسة لهذه المصطلحات المتقدمة نجدها تحدد نطاق الشمول بالظروف الداخلية للمشروع فقط وليس الظروف الخارجية، وبالتالي يدخل ضمن مفهوم الظروف الاقتصادية، حالة الآلات أو تنظيم وفق العمل وتبتعد عن الظروف الخارجية التي تؤثر بشكل مباشر أو بشكل غير مباشر على اقتصاديات المشروع، كما ان معيار (ظروف العمل) هو معيار موضوعي لا يمت بصلة لشخص

= لجنة تعد لدراسة الطلب المسبب وتصدر قرارها خلال (30) يوماً، اذ له ان يطعن بهذا القرار خلال (15) يوماً من تاريخ صدوره، ولقد عد مشروع قانون العمل بنص المادة (200) منه انه من حق صاحب العمل في حالة (الضرورة الاقتصادية) تعديل العقد جوهرياً فيكلف العامل بعمل غير متفق عليه مؤقتاً حتى وان ادى ذلك إلى انقاص اجره وان كان قد اعطى للعامل حق انهاء العقد دون انذار، ويعد الانهاء مبرراً من صاحب العمل.

مشروع قانون العمل المصري، مصر، ديسمبر 1994.

المذكرة الايضاحية لمشروع قانون العمل الجديد، مصر، 1995، ص ص 94-95. اعداد الخبير الوطني لمشروع قانون العمل د.احمد حسن البرعي.

(1) مادة (30) قانون العمل رقم (1) لسنة 1958.

(2) مادة (26) و (32) قانون العمل رقم (151) لسنة 1970.

(3) مادة (36/سادساً) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987.

العامل[1]، ولذلك فإن الانهاء لارتكاب العامل خطأ تأديبياً لا يعد من قبيل الانهاء للظروف الاقتصادية ودلالة ذلك تنظيم المشرع العراقي لهذا الموضوع وبصورة مستقلة عن الانهاء التأديبي[2]، ويبدو ان المشرع العراقي في القانون النافذ قد قصر مفهوم الانهاء الاقتصادي على حالة (تقليص المشروع) فقط ولم يشمل تصفيته وذلك حينما نص على مصطلح (ظروف العمل) عند معالجة حالة التقليص ولم يشر لها عند معالجة حالة (التصفية)[3]، وبالتالي يخرج من نطاق الظروف الاقتصادية حالة انهاء عقود جميع العمال وإلغاء المشروع بناء على رغبة صاحب العمل في اعتزال العمل وان ادى ذلك إلى الاضرار بالعمال[4]، كما يخرج من نطاق الظروف

(1) (إذا اقتضت ظروف المشروع تقليص حجم العمل واستحصل صاحب العمل على موافقة وزير العمل فقرار لجنة انهاء الخدمة الخاصة بانهاء خدمات العمال في ذلك المشروع صحيح وموافق للقانون)، الهيئة القضائية الثالثة رقم الاضبارة 272/عليا/ 1972، تاريخ 1972/8/16، قضاء محكمة العمل العليا المجلد الاول، ويلاحظ ان المشرع العراقي قد منع انهاء عقود العمال النقابين وذلك طريق لجان انهاء الخدمة إلا بموافقة خاصة من النقابة المعنية. انظر بتفاصيل ذلك د. يوسف الياس، قانون العمل، مصدر سابق، ص388.

(2) مادة (127) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987وانظر في شرح ذلك د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، مصدر سابق، ص330.

(3) مادة (39) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 (لا يجوز لصاحب العمل تصفية المشروع شرط اخبار وزير العمل والشؤون الاجتماعية بذلك). ويرى اتجاه فقهي (ان المشرع العراقي قد ربط موضوع الظروف الاقتصادية بالتقليص اشارة منه إلى كونها خارجة عن ارادة صاحب العمل، أي تشكل صعوبة عليه في الأداء ولا تعود إلى رغبته المحضة في ترك ممارسة هذا النشاط) د.عزيز الخفاجي، مصدر سابق، ص ص 12-14

(4) 29/عمل/1990 تاريخ 1990/3/10 السيد المدير عام شركة الاعمال والخدمات الهندسية العالمية اضافة إلى وظيفته بتاريخ 1983/9/7 دعي المدعي إلى خدمة العلم لاداء واجب الاحتياط وتسرح من الخدمة بتاريخ 1989/3/8، وقد راجع الشركة بخصوص اعادته إلى العمل حسب القوانين المرعية، لكنهم رفضوا اعادته إلى العمل مستندين في ذلك إلى المادة (36/سادساً) بحجة تقليص العمل وردت الدعوى، أما القرار التمييزي فقد جاء (ان قرار المحكمة صحيح وموافق للقانون، لذلك جاء متفقاً انهاء خدمة المدعي المميز مع حكم الفترة السادسة من المادة (36) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987) قرار غير منشور، محكمة التمييز. =

الاقتصادية كذلك حالة انهاء عقود بعض العمال واحلال عمال جدد محلهم، كأن يكون لدى العمال الجدد خبرة باستخدام الآلات حديثة تنتفي عند العمال القديمين لو لرفض العمال المنهاة خدماتهم العمل بعد التغيير في عناصر العمل الذي اجراه صاحب العمل.

المطلب الثاني

صور إجراءات صاحب العمل الإدارية لمواجهة الظروف الاقتصادية

تتعدد صور الإجراءات التي تظهر لها سلطة صاحب العمل الإدارية لمواجهة الظروف الاقتصادية وتختلف بذلك من ناحيتين، الناحية الأولى بحسب درجة خطورة الأزمة التي يواجهها صاحب

= وفي قرار آخر لمحكمة التمييز غير منشور ايضاً رقم الاضبارة 87/م3/عمل/1998 تشكلت الهيئة المدنية الثالثة في محكمة التمييز بتاريخ 28/صفر/1419هـ الموافق 1998/6/12، المميز، وسام محمد خلف والمميز عليه/ المدير المفوض لشركة الصناعات الالكترونية، ادعى المدعي لدى محكمة عمل بغداد بأن المدعي عليه المدير المفوض لشركة الصناعات الالكترونية قد اصدر امراً بانهاء خدماته مما ادى إلى حرمانه من (26) سنة خدمة قضاها لدى الشركة، أما القرار التمييزي فقد كان (..وجد ان الحكم المميز موافق للقانون للاسباب التي استند إليها وان الاعتراضات لا سند لها من القانون لان المدعي عليه قد اتبع الفقرة (6) من المادة (36) قانون العمل رقم (71) لسنة 1988).

وفي قرار ثالث ايضاً لمحكمة التمييز غير منشور، تشكلت الهيئة الثالثة في محكمة التمييز بتاريخ 6/ربيع ثاني/1419هـ الموافق 1998/8/1، المميز محمد ابراهيم عباس، المميز عليه/ المدير المفوض لشركة الهلال الصناعية اضافة إلى وظيفته.. القرار (.. قد انهي خدمات المدعي المميز من العمل بسبب تنسيق الملاك الناجم عن تقليص حجم العمل في المشروع الصناعي طبقاً للمادة (36/سادساً) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987)..

العمل ومشروعه والناحية الثانية بحسب الآثار الناجمة من هذه الإجراءات بتهديدها موقع العامل في المشروع، وتبعاً لذلك سوف نتناولها تدريجياً بالشكل الآتي.

الفرع الأول

تصفية المشروع

نعني بتصفية المشروع، انهاء استغلال المشروع[1]، ويكون ذلك بإلغاء عقود جميع عماله، أياً كانت درجتهم الوظيفية أو تسلسلهم في سلم كادر العمل (ملاك العمل) في المشروع وأياً كان اختصاصهم أو القطاع أو الورشة التي يعملون بها، فينجم من ذلك اغلاق المشروع نهائياً[2]، ويلاحظ ان هذا الاجراء يشمل الانهاء الارادي للمشروع صاحب العمل[3]، كأن يقرر برغبته المحضة عدم الاستمرار في العمل أو لنية اعتزال التجارة أو حل الشخص المعنوي من جانب اعضائه أو قد يكون الاغلاق النهائي عائداً إلى سوء تقدير في الإدارة أو لكارثة مالية حلت به، ويخرج من نطاق ذلك حالة تصفية المشروع لهلاكه أو انعدامه بسبب قوة قاهرة مطلقة ونهائية[4]، كحدوث زلزال أو حريق أو فيضان يدمر المشروع فيكون اغلاق المشروع خارجاً عن نطاق ارادة صاحب العمل لا دخل له فيه[5].

---

(1) د. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص194.

(2) د. جواد الرهيمي، شرح قانون العمل العراقي، مطبعة العاني، بغداد، 1960، ص240.

(3) د. يوسف الياس، قانون العمل العراقي، مصدر سابق، 383.

(4) احمد البيومي، مصدر سابق، ص190.

(5) (ان المستقر عليه فقهاً وقضاءً ان المخاطر الاقتصادية تعد من المخاطر المعتادة للمشروع والتي يفترض ان صاحب العمل يستعد لها ويتحملها المشروع ولذلك لا تعد من القوة ال قاهرة).

=

الفرع الثاني

تقليص المشروع (الانهاء الفردي لعقد العمل)

نعني به الاجراء الذي يتخذه صاحب العمل فينجم منه استمرار المشروع ولكن! بعدد اقل من العمال[1]، فقد تدفع الضائقة الاقتصادية صاحب العمل إلى انهاء عدد من عقود عماله[2]، كقيام صاحب العمل بانهاء عقد عامل أو عدد من عماله بغية ضغط مصروفاته أو تضييق دائرة نشاطه مما يدفع إلى ايقاف العمل على آلة معينة أو قطاع معين أو ورشة كاملة أو حتى منشأة إذا كان المشروع يتكون من عدد من المنشآت، ويلاحظ ان سلطة صاحب العمل في انهاء عقود العمل بصورة منفردة أي (تقليص المشروع) هي سلطة مطلقة[3]، فهو

= د. همام محمد محمود، الرقابة على انهاء عقد العمل لاسباب اقتصادية، مصدر سابق، ص51، حيث تكون متوقعة ويمكن دفعها أو قد تعود إلى تقصير صاحب العمل وخطأه فتخرج عن نطاق شروط القوة القاهرة، د. اياد ملوكي، انتهاء علاقة العمل، رسالة ماجستير مقدمة إلى جامعة بغداد، 1973، ص101.

(1) د. يوسف الياس، الوجيز، مصدر سابق، ص117.

(2) د. توفيق حسن فرج، قانون العمل اللبناني المصري الجديد، الدار الجامعية، الاسكندرية، 1986، ص45.

(3) وهذا اتجاه القانون والقضاء العراقيين، ففي قرار غير منشور لمحكمة تمييز العراق، رقم الاضبارة 10/عمل/م1998/3، تشكلت الهيئة المدنية الثالثة في محكمة التمييز بتاريخ 1998/3/12، للنظر بطعن المميز/ المدير المفوض للشركة الوطنية لانتاج وتسويق الاسماك، المميز عليه/ منذر هاشم (ادعى المدعي عليه في محكمة عمل، بغداد بأنه كان يعمل في الشركة الوطنية لانتاج وتسويق الاسماك/ مساهمة مختلطة كمدير للتسويق وبنفس الوقت عضو مجلس ادارة الشركة ممثل عن العمال وبتاريخ 1998/12/9، انهي عقده، بحجة عدم كفاءته رغم مركزه ومدة خدمته، القرار لدى التدقيق والمداولة وجد ان محكمة العمل بالقرار المميز قد الغت الامر الإداري المتعلق بانهاء خدمة المدعي من العمل والزمت الشركة اعادته إلى عمله دون ان تبين سندها في كون الامر مخالف=

غير مجبر على مراعاة ظروف العامل العائلية في المشروع طالما كان الاجراء يحقق مصلحة المشروع[1]، ويلاحظ ان الفقه المقارن يتجه إلى التمييز بين حالات الانهاء الفردي لعقد العمل المتمثلة بـ:

أولاً: الإلغاء الصريح: ونعني به الالغاء الصريح للموقع الذي كان يشغله العامل في المشروع مما يدفع إلى انهاء عقده بصورة مباشرة لاسباب اقتصادية لا دخل لها بشخص العامل نتيجة رغبة صاحب العمل تقليص حجم العمال في هيكل المشروع[2]، وعلى ألا يقوم تعيين عامل آخر بدلاً من العامل الذي الغي موقعه[3].

ثانياً: الإلغاء الضمني: ونعني به، التعديلات التي يجريها صاحب العمل على العمل الذي يؤديه العامل أو موقعه في المشروع

= لاحكام قانون العمل رقم (71) لسنة 1987، وان ذهابها إلى ان تقليص الكوادر العاملة لا يبدأ من القمة وانما من القاعدة كسند لالغاء الامر الاداري ليس صواباً لان تقدير من تستغن عنه المدعي عليها من كوادرها أو تبقيه هو عائد إليها لانه اقرب إلى الواقع بعده من متطلبات عملها... وعليه قرر نقض الحكم المميز).

(1) د. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص ص 1101-1102 و (انظر في عدم مراعاة صاحب العمل لمثل هذه الاعتبارات حيث يعدها القضاء الفرنسي دليلاً على عدم وجود سبب حقيقي للانهاء طالما استخدم عمالاً محلهم..) استئناف اكس/ ديسمبر/1970. دالوز، قضاء، 1971، ص390.

(2) د. همام محمد محمود، الرقابة، مصدر سابق، ص63.

(3) (كذلك الحال لو انشأ مواقع عمل بديلة تحتاج إلى نفس الخبرة والكفاءة مما يدفع صاحب العمل لاستخدام عمال آخرين بنفس كفاءة العامل الذي الغي عقده، فلا يتغير حجم قوة العمل في المشروع، مما يدفع إلى اعتباره من قبيل الانهاء لاسباب شخصية تتعلق بالعامل لانهاء اقتصادياً)، انظر بذلك د. همام محمد محمود، الرقابة، مصدر سابق، ص ص 66-67.

وانظر بالقرار الفرنسي، نقض اجتماعي فرنسي، 23/اكتوبر/1984، المجلة الاجتماعية، 1985، ص321.

بطريقة جوهرية لا تتفق مع تكوينه المهني، مما يدفع العامل إلى رفضها وانهاء عقده (الاستقالة من عمله)[1]، ويلاحظ انه ليس هناك ما يمنع من كونه من قبيل «الانهاء الاقتصادي المبرر» رفض العامل للتعديلات التي يجريها صاحب العمل وان عرض عليه مواقع عمل بديلة مما دفع إلى انهاء عقده[2].

الفرع الثالث

تغيير نشاط المشروع

أما الصورة الثالثة من صور الإجراءات والتي تعد اخف وطأة على العمال، فهو القرار الذي يتخذه صاحب العمل بتحسين نشاط المشروع أو تغييره إلى نشاط آخر، كأن يعمل على تغيير انتاج المعمل من غزول إلى نسيج لمواجهة الفائض الذي يغطي سوق الغزول، أو استحداث وسائل جديدة للانتاج أو تغيير طرق الانتاج، مما يدفعه في كل هذه الإجراءات إلى اعادة توزيع العمل ونقل العامل من عمل إلى آخر ومن ورشة إلى اخرى، أو حتى ادخاله إلى دورات تدريبية لاعادة تأهيله بغية تعريف العامل كيفية استخدام الآلة الجديدة،

(1) د. مصطفى عبد الحميد عدوي، الاستقالة واتفاقات الانهاء الاقتصادي في عقد العمل غير محدد المدة، دراسة مقارنة، مطبعة حمادة الحديثة، مصر، 1990، ص ص 100-101.

(2) JEAMMAUD (A), Op. Cit. P. 276.

وكل ذلك ضمن سلطة صاحب العمل الادارية - التنظيمية بغية الابقاء على وجود المشروع وعدم تصفيته[1].

الفرع الرابع

ادخال تعديلات تقنية على المشروع

نتيجة من التغييرات الكبيرة في عالم العمل وما يفرضه التقدم العلمي من الناحية التقنية، فقد يعمد صاحب العمل على مواكبة التغيرات في اساليب الانتاج بسبب من البيئة التنافسية المتزايدة بغية تقليل المصاريف وتحسين الانتاج وذلك عن طريق تبني التغييرات داخل المشروع[2]، ويتمثل ذلك بصورة التحول إلى الآلية الكاملة أو الجزئية للاستعاضة بها عن الجهد البشري[3]، بما يصل به إلى حد تحسين الصفات الفنية وخفض ثمن الانتاج، ومن ثم فقد يعمد

(1) كاميرلنك، عقد العمل، مصدر سابق، ص197 ود. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص1100 واحمد البيومي، مصدر سابق، ص194، ود. توفيق حسن فرج، مصدر سابق، ص450، انظر قرار استئناف مصري، قاعدة رقم 417 مبدأ (768) (لا تجبر المؤسسة ان تستمر في عمل لا تراه منتجاً لها) استئناف القاهرة الدائرة الخدمية الثالثة في الاستئناف، رقم 1017 سنة 71ق- جلسة 1955/12/5 ذكره حسن الفكهاني، موسوعة القضاء والفقه للدول العربية، جزء 23، 1977-1978، ص524.

(2) LABOUR ADMINISTRATION, ILO, 85th, SESSION 1977, P. 69, N° 201.

(3) انظر في ذلك توصية العمل رقم 166 لسنة 1982 واتفاقية العمل رقم 158 لسنة 1982، حول انهاء عقود العمل rapport VII, ILO, Geneve. SESSION, 79, 1981, P. 74.

صاحب العمل إلى خفض حجم العمال في مشروعه[1]، بانهاء عقود عدد من العمال واستبدالهم باساليب الانتاج الآلية (الإنسان الآلي - الروبوت) أو اساليب التوجيه عن بعد أو باستخدام الحاسوب[2]، وان كان في المقابل تؤدي إلى خلق وظائف جديدة لعمال يتمتعون بخبرة وتخصص عاليين في المجالات الالكترونية والحاسوب[3].

المطلب الثالث

مشروعية إجراءات صاحب العمل الإدارية في مواجهة الظروف الاقتصادية

رغم اتساع سلطة صاحب العمل الإدارية لمواجهة الظروف الاقتصادية للمشروع فانها تتقيد موضوعياً في مدى جدية الظروف الاقتصادية وارتباطها بالمشروع فضلاً عن تحقيقها لمصلحته للقول بمشروعية هذه الاجراءات، تبعاً لذلك فسوف نتناول الموضوع في فرعين.

---

(1) حيث لا تشكو الآلة أو الكومبيوتر من التعب والارهاق ويعمل بسرعة رهيبة مع قدرته على تخزين المعلومات وفي صمت متجاوزاً بذلك العيوب البشرية، (ويلاحظ انه مثلاً عمل حفارة اوتوماتيكية في يوم ما كان العديد من العناصر البشرية يستغرقونه في اشهر، مما يدفع إلى الاستغناء عن الكثير من العمال)، سعيد يس عامر، مصدر سابق، ص234.

(2) (ويلاحظ ان الدراسات اثبتت ان استخدام الآلية الكاملة كاسلوب للانتاج تؤدي إلى تقليل استخدام العمال، حيث انه (29) جهازاً تعمل بالتوجيه الالكتروني لصناعة السيارات في السويد تنفذ عمل (70) عاملاً وان آلة تعمل في صناعة السيارات ايضاً في المانيا تحل في المتوسط محل اربع عمال على الاقل) انظر في هذه الدراسة لمنظمة العمل V. Lesaspects Sociaux de lindu strialisation, rapport VII, BIL, GENVA, 1983, PP 66-100.

(3) د. سعيد يس عامر، مصدر سابق، ص236.

الفرع الأول

مصلحة المشروع

تقيد سلطة صاحب العمل الإدارية بصدد الإجراءات المتخذة لمواجهة الظروف الاقتصادية بأن يكون الدافع إليها (مصلحة العمل)[1]، وذلك تطبيقاً لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود[2]، فصاحب العمل له ان يقوم بأي اجراء في ظل الظروف الاقتصادية طالما توافرت اسباب ذلك ألا وهي مصلحة مشروعه على ان تتناسب مع الضرر الناجم منها[3]، وتبعاً لما تقدم فإن معيار جدية المصلحة يحدد فيما إذا كان الانهاء الذي يقوم به صاحب العمل من قبيل التعسف من عدمه، فإذا كان من حق طرفي عقد العمل غير محدد انهائه بالإرادة المنفردة لاي منهما تحريماً لتأبيد العقد[4]، مضافاً إليه حق صاحب العمل في اتخاذ ما يشاء من الإجراءات وان كانت تصل إلى حد انهاء عقود عماله جميعهم لمواجهة الظروف الاقتصادية[5]،

---

(1) احمد خلف البيومي، مصدر سابق، ص ص 236-237.

(2) د. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص 1106.

(3) د. محمد لبيب شنب، دروس في شرح قانون العمل، مصدر سابق، ص184.

(4) د. عدنان العابد، الانهاء غير المشروع لعقد العمل، مصدر سابق، ص7 وما بعدها وريفيرو وساقاتيه، مصدر سابق، ص ص 486-487. (وبالتالي يخرج من نطاق البحث العقود (محددة المدة) لعدم جواز انهائها قبيل انقضاء المدة المتفق عليها مسبقاً بين طرفي العقد وبين الظروف الاقتصادية ولكن تخضع عقود العمل تحت الاختبار (قيد الاختبار) لامكانية الانهاء للظروف الاقتصادية مع اتباع كل الإجراءات الواجبة على صاحب العمل المنصوص عليها بالقانون المقارن). انظر بذلك، د. همام محمد محمود، الرقابة، مصدر سابق، ص ص 10-11.

(5) د. فتحي عبد الصبور، مصدر سابق، ص733 وما بعدها. ود. حسن كيرة، دروس في قانون العمل اللبناني والمقارن، مصدر سابق، ص287.

فإن القانون المدني يقيد هذا الاستعمال اسوة ببقية الحقوق بان يكون استعماله مشروعاً دون ان يقصد من ذلك الاضرار بالغير أو تحقيق مصالح غير مشروعة أو قليلة الاهمية لا تتناسب البتة مع ما يصيب الغير من اضرار بسببها[1]، فضلاً عن المعيارين الذين اضافهما القضاء الفرنسي وهما (الخفة الملومة أو سوء النية الخبيثة)[2]، ولذلك فلصاحب العمل انهاء عقود عماله بغية تحديث وسائل الانتاج لما يراه انفع لمشروعه أو ان ينهي عقود عماله وان كان في حالة تشغيل كامل طالما لا يجد فيهم الكفاية حسب تقديره[3]، أو ان يكون المشروع مهدداً بالافلاس والانهيار وتبعاً لذلك يقوم باجراءات الانهاء بغية تخفيض المصاريف حماية للمشروع[4]، ولكن لا يعد اجراءاً مشروعاً إذا كان القصد من ذلك احراج العامل أو

---

(1) مادة (7) قانون مدني عراقي ومادة (5) قانون مدني مصري انظر في شرح ذلك، د. عبد الحميد الشواربي، المشكلات العملية في تنفيذ العقد، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 1988، ص16، ود. توفيق حسن فرج، المدخل للعلوم القانونية، مصدر سابق، ص ص 808-815.

(2) انظر في شرحها ظاهر الغندور، الصرف التعسفي في القانون اللبناني والمقارن، دار اقرأ، الطبعة الاولى، 1982، ص98. ومثالهما (سوء النية مثل ان يعمد إلى التعديلات لدفع العامل لترك العمل، أما الخفة الملومة فهو ان يجري التعديلات دون ان يكون هناك ضرورة في المشروع)، د. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص1114 وانظر في القرار الفرنسي، نقض فرنسي 1970/5/21، دالوز، مختصر، 1970، ص 174.

(3) طعن رقم 333 لسنة 31ق جلسة 1965/5/12 مذكورة في مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل للمستشار محمد عزمي البكري، ج2، مصدر سابق، ص 456.

(4) (الفصل العمالي للتوفير يجب لكي يكون سليماً ان يستند إلى حالة مالية سيئة قوامها البوار والكساد فلا يتحقق ربح وينجم عنها خسارة مما يؤدي إلى الانهيار)، محكمة القاهرة الابتدائية، الدائرة العاشرة/ عمال/ في القضية رقم 283 و 326 سنة 1954 تجاري كلي، مصر جلسة 1954/4/8 موسوعة القضاء والفقه للدول العربية، حسن الفكهاني مصدر سابق، ص96. والمبدأ (718) (سوء حالة المؤسسة الحالية وركود اعمال يجيز لها الاستغناء عن بعض عمالها) استئناف الاسكندرية، الدائرة المدنية الثانية، عمال في الاستئناف رقم 77 سنة 10ق/ جلسة 1955/12/2)، مصدر سابق، ص505.

الاضرار به بعد قيامه بالاضراب أو لرفضه التعديلات التي اجراها صاحب العمل، وعد الفقه عموماً ان فكرة عدم الكفاية في الانتاج والضرورات الاقتصادية مبرراً كافياً للانهاء لما يحقق من مصلحة للمشروع[1].

الفرع الثاني

جدية الظروف الاقتصادية

نقصد به الوجود الفعلي والصحيح والموضوعي للاسباب والظروف التي دعت صاحب العمل إلى اعمال التغييرات في تنظيم مشروعه وصولاً إلى انهاء عقود العمل[2]، اذ يستفاد من ذلك ان تكون الظروف الاقتصادية على درجة عالية من الخطورة مما يؤدي إلى الإخلال بعقود العمل، فيعرف وزير العمل الفرنسي جدية الظروف الاقتصادية بالشكل الآتي، (هي الظروف التي تؤدي إلى استحالة استمرار المشروع بالعمل دون ان يلحقه ضرر)[3]، وبذلك

(1) كاميرلنك، عقد العمل، مصدر سابق، ف150. د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، طبعة 1983، مصدر سابق، ص557. ود. عبد الفتاح عبد الباقي، قانون العمل، مصدر سابق، ص47.

(2) د. عبد الحفيظ بلخيضر، مصدر سابق، ص ص 165-168.

(3) تعريف وزير العمل الفرنسي لمفهوم السبب الجدي امام الجمعية الوطنية الفرنسية، ذكره في كاميرلنك وليون كان، مصدر سابق، ص179. وانظر نص المادة (3/14/122) قانون عمل فرنسي.

يعد من قبيل السبب الجدي خسارة المشروع خسارة حقيقية[1]، على انه يشترط لذلك ان تكون الخسارة محققة ومستمرة[2]، لا خسارة طارئة[3]، ولا مجرد انخفاض في الربح[4]، أو انخفاض في المبيعات أو نقص في الدخل[5]، فإذا تحقق الربح في سنة وخسارة في سنة اخرى فلا تعد الاسباب جدية لانه في المشاريع الكبرى خاصية معينة وهي استعدادها للربح والخسارة على اساس المخاطرة[6]. ويبدو ان الفقه يعد ان من المبررات المشروعة والجدية قرار صاحب العمل اعتزال المهنة أو لازمة حادة أو ظروف خاص به[7]، وفي اتجاه لمجلس الدولة الفرنسي عدّ انهاء عقود العمل لا يقوم على اسباب اقتصادية جدية إذا كان فيه مساس بالمصلحة العامة ولا يشكل تهديداً خطيراً لنشاط المشروع[8]، كأن يؤدي اغلاق المشروع إلى تهديد للسلام الاجتماعي خوفاً من آثاره منازعة جماعية.

أما فيما يخص لوقت تقدير جدية وحقيقية وجود الظروف الاقتصادية فيكون وقت الانهاء لا بعده[9]، ويلاحظ انه في حكم

(1) د. همام محمد محمود، قانون العمل، مصدر سابق، ص558.

(2) استئناف القاهرة 24/ نوفمبر/1954، مدونة الفكهاني، ج1-3، رقم 390، ص504.

(3) استئناف القاهرة 28/يونيه/ 1955، مصدر سابق، ص506.

(4) استئناف الاسكندرية 20/ديسمبر/1955، مصدر سابق، ص506.

(5) استئناف الاسكندرية 27/يونيه/1956، مصدر سابق، ص509.

(6) د. حسن الفكهاني، موسوعة القضاء والفقه للدول العربية. ج223، 1977-1978، مصدر سابق، ص467.

(7) د. حسن كيرة، مصدر سابق، ص815.

(8) قرار مجلس الدولة 1983/11/9 C.E 9/Nov/1983 ذكره د. همام محمد محمود، الرقابة، مصدر سابق، ص28.

(9) د. حسن كيرة. مصدر سابق، ص773، انظر في طعن رقم 1157 لسنة 51ق جلسة 1981/12/28، المستشار محمد عزمي البكري، ج2، ص44.

لمحكمة النقض الفرنسية في قضية (Rogie) في 11/29 وحكم في قضية (Bennis) في 1/23 عام 1996، اكدت فيه على ان ذكر الاسباب أو الظروف الاقتصادية الداعية للانهاء تؤكد قيامه على سبب جدي أم لا[1].

(1) انظر في القرارات هذه: د.محمود سلامة جبر، انهاء عقد العمل، مصدر سابق، ص30.

المبحث الثاني

الرقابة على سلطة صاحب العمل الإدارية وجزاء مخالفة قواعد المشروعية في الظروف الاقتصادية

ان حق صاحب العمل في ادارة مشروعه وتنظيمه يقيد في القوانين المعاصرة بما يضمن التوازن في علاقة العمل، وان كانت سلطة صاحب العمل الإدارية تتسع في مواجهة الظروف الاقتصادية لتصل إلى حد انهاء عقود العمال مشروعه، فإن الرقابة على مباشرته هذه السلطة تزداد طردياً معها ضماناً لحقوق العمال عند بعض المذاهب القانونية[1]، فإن كان بعض فقهاء المذهب الفردي المحدثين ينادون بالرقابة على مباشرة هذا الحق، فإن انصار النظرية الحديثة (المنظمة) للمشروع يعدون ان مسألة الرقابة انما ترتبط تلقائياً بها، فحيثما تكون هناك سلطة تكون هناك رقابة للحد من تجاوز أو تعسف صاحب العمل في استعمالها[2]، وتبعاً لانتهاج الدول لاي من المذهبين القانونيين التقليدي أو الاجتماعي الحديث، فإنه تختلف وسائل الرقابة، بل وتصل إلى حد استخدام اشكال الرقابة كافة على مباشرة صاحب العمل لسلطته الإدارية - التنظيمية في مثل هذه الظروف إذا كان النظام القانوني للدولة يهدف إلى تنظيم وتوجيه قوة العمل والتدخل في تنظيم علاقة العمل تبعاً لنهج الدولة التدخلي في العلاقات القانونية - الاجتماعية، وأياً كان شكل الرقابة المستخدمة، فإن القانون المقارن غالباً ما يقرن الرقابة

---

(1) انظر سابقاً الفصل الأول «اساس سلطة صاحب العمل» والمذاهب المفسرة لها.

(2) ريفيرو سافاتيه، مصدر سابق، ص501. RIVERO et SAVATER Op. Cit. P. 501.

بجزاء معين يفرض على صاحب العمل في حالة مخالفته لقواعد الانهاء الاقتصادي سواء كانت موضوعية أم اجرائية، وتبعاً لما تقدم فإنه سوف نتناول بالبحث في مطلب أول انواع الرقابة المفروضة على صاحب العمل في ممارسته للانهاء الاقتصادي والمطلب الثاني نتناول بالبحث الجزاء المفروض على صاحب العمل في حال مخالفته لقواعد المشروعية.

المطلب الأول

الرقابة على سلطة صاحب العمل الإدارية في الظروف الاقتصادية

يمكن تقسيم الرقابة في حالة الظروف الاقتصادية إلى رقابة سابقة على مباشرة صاحب العمل لسلطته الإدارية والى رقابة لاحقة عليها.

الفرع الأول

الرقابة السابقة

لقد اسفر تطور (النظام القانوني) الذي ينظم العلاقات الانتاجية وخروجه عن قيد (العلاقة التعاقدية) وآثارها عموماً، إلى تطور شكل جديد من الرقابة على سلطة صاحب العمل بعده رئيساً

لمشروع يتم تغيير العمل فيه وانهاء عقود عماله جزئياً أو كلياً، ألا وهو (لرقابة السابقة) على مباشرة هذه السلطة، فنجم عن هذا التطور ظهور شكلين هما (رقابة ممثلي العمال) و (الرقابة الإدارية) للانهاء، وهذان الشكلان المحدثان من الرقابة يدعمان الشكل التقليدي (الرقابة اللاحقة) أو (القضائية) من دون ان يحلا محلها، ويبدو ان الفقه الحديث يرى في الرقابة السابقة تدعيماً لحقوق العمال اكثر من النوع الآخر، وذلك لاسباب عدة منها اشراك العمال انفسهم وبصورة مباشرة في هذه الرقابة[1]، بعدهم الطرف الاكثر تضرراً من هذه الاجراءات، وثانياً قابليتها على فحص مدى جدية (الظروف الاقتصادية) وحقيقة وجودها لحصول الرقابة في وقت حدوثها، فضلاً عن كونها تفسح مجالاً للحوار بين طرفي العلاقة لطرح بدائل عن الاجراء المتخذ (انهاء العقد) أو للتخفيف منه بوضع اولويات واعتبارات معينة (كالاعباء العائلية، ومدة الخدمة في المشروع) يجري مراعاتها عند تقليص أو تصفية المشروع[2]، مما يدفع إلى التقارب بين طرفي العلاقة الانتاجية وصولاً إلى تحقيق المصلحة المشتركة وهي استمرار المشروع.

أولاً: رقابة ممثلي العمال:

لقد تمخض عن نضال العمال والحركة النقابية في القانون المقارن ولسنوات طويلة ما يطلق عليه (بالديمقراطية الصناعية)[3]، فجرى الاعتراف للعمال بعدهم العنصر الاهم في العملية الانتاجية في مشاركة صاحب العمل بادارته للمشروع الذي يعملون فيه[4]،

---

(1) د. محمد مصطفى الجمال، مصدر سابق، ص71.

(2) د. همام محمد محمود، الرقابة، مصدر سابق، ص83.

(3) د. شاب توما منصور، المشروع، مصدر سابق، ص8.

(4) د. مراد منير فهيم، مصدر سابق، ص442.

وان كانت لا تصل إلى حد احلال سلطة عمال المشروع محل سلطة صاحب العمل، فانها تبقى الرقيب الافضل على مباشرة صاحب العمل لسلطاته داخل المشروع عن طريق ممثلي العمال في مجالس ادارة المشاريع أو ممثليهم في لجان المشروع، كل بحسب الاسلوب المستخدم في المشاركة العمالية[1]، ولقد فرضت المادة (20) من توصية العمل الدولية رقم 166 لسنة 1982 التشاور مقدماً وبوقت كافٍ مع ممثلي العمال اصحاب المصلحة متى اتجهت ارادته إلى ادخال تغييرات هامة في مجال الانتاج أو التنظيم أو الاساليب الفنية وما ينجم عنها من انهاء عقود العمال[2].

لقد اعترف كل من القانونين الفرنسي والمصري بحق ممثلي العمال في الرقابة على انهاء عقود عمال مشروعه بينما قصر المشرع العراقي مشاركة العمال في إدارة الشركات دون منحهم حق الرقابة على الانهاء[3].

1 - رقابة ممثلي العمال في القانون الفرنسي:

لقد أخذ القانون الفرنسي في تنظيم تمثيل العمال داخل المشروع بنظامين حسب حجم المشروع، الأول (نظام مفوضي العمال - le delegues du persnel) في المشروع الذي يشغل اقل من خمسين عاملاً[4]، والنظام الثاني (نظام لجنة المشروع) إذا كان يشغل خمسين عاملاً فأكثر، بحيث يزداد عدد ممثلي العمال طردياً مع ازدياد عدد

(1) انظر في الفصل الاول - (المشاركة العمالية) كأحد اساليب ممارسة الإدارة.

(2) V. Revue international du Travail 1982, P. 681.

(3) مادة (103) و (104) قانون الشركات رقم (21) لسنة 1997 وسابقه في مادة (3) قانون رقم (93) لسنة 1987 قانون تعديل الشركات رقم (36) لسنة 1987.

(4) مادة (420-1) قانون العمل الفرنسي L. (420-1) Cod. Trav france.

العمال في المشروع[1]، ووفقاً للقانون الفرنسي يؤدي ممثلي العمال دوراً هاماً في مجال فحص انهاء عقود العمال للاسباب الاقتصادية، إذ يفرض القانون الفرنسي وعلى وجه الالزام اخطار لجنة المشروع وتبادل الرأي معها حول المسائل التنظيمية وبطريقة تسمح بأخذ رأيها باستمرار[2]، فإذا كان الاجراء الخاص بانهاء عقود العمال يمس (اقل من عشرة عمال)[3]، فإن صاحب العمل يلتزم بدعوة اللجنة أو مفوضي العمال إلى الاجتماع وبحث مدة خدمة ومهارة والظروف العائلية لكل عامل من العمال حتى اتجهت ارادته إلى اجراء الانهاء خلال مدة يحددها القانون بثلاثين يوماً، وتتخصص لجنة المشروع وجوباً طبقاً للفقرة الثانية من المادة (432-1) قانون العمل الفرنسي بالنظر في مشروع خفض حجم قوة العمل وابداء الرأي فيه، ويلتزم صاحب العمل بتقديم المشروع إليها في وقت ملائم قبل الاجتماع الاول[4]، أما في المشاريع التي يقل حجم العمل فيها عن خمسين عاملاً فينبغي على صاحب العمل دعوة (مفوضي العمال) إلى الاجتماع وتبادل الرأي معهم لمرتين[5]، ويلاحظ ان ما

---

(1) مادة (431-1.2) و (433-1) قانون العمل الفرنسي - L. (431-1.2) (433-1) Cod. Trav france وانظر البحث (Rogey) de LESTANG, La notion d'unite economique et Sociale d'entreprises Juridiquement distinctes, Droit Social, N°- Avril 1979, PP 5-22.

(2) (حيث تتمتع اللجنة النقابية في فرنسا باعتبارها تنظيماً قانونياً بالشخصية القانونية فتستطيع مقاضاة صاحب العمل عند اعتدائه على سلطاتها، فيتوجب عليه الرجوع لاخذ رأيها بأي تغييرات يبغي اجرائها في المشروع بعدها المعبرة عن ارادة العمال طبقاً للمادة (4-31) قانون العمل الفرنسي)، انظر البحث Antoine Lyon-CAEN, Le comite d'entreprise et La restructuration de lentreprise, Droit Social N°4, Avril 1974, P. 23-34.

(3) مادة (321-2) قانون العمل الفرنسي - L. (321-2) Cod. Trav. France.

(4) مادة (432-1) قانون العمل الفرنسي - L. (432-1) Cod. Trav. France.

(5) مادة (422-1/5) و (321-2) قانون العمل الفرنسي. L. (422- 1/5), (321-2) Cod. Trav. France.

تقدم يعالج حالة (الانهاء الجماعي) لاسباب اقتصادية فإذا كانت هناك (حالة فردية) واحدة فإن استشارة ممثلي العمال لا تكون وجوبية[1]، ومع دعوتهم فعليه ان يخطرهم بكل العناصر اللازمة ليبدو رأيهم في مشروع الانهاء، فيبين لهم الظروف الاقتصادية التي دفعته إلى اتخاذ القرار ومحاولاته لتجنبه أو التخفيف من اثارة وعدد العمال المعين للانهاء والمعيار المقترح في ذلك والجدول الزمني المزمع اتباعه لانهاء عقود العمال، كما يلتزم بتهيئة الوسائل اللازمة لوضع اتفاق (التحول المهني) مع العمال موضع التنفيذ ولا يلزم وجوباً بوضع (خطة اجتماعية) للانهاء[2]، ولكن يبقى لصاحب العمل الكلمة الاخيرة في اتخاذ القرار طالما ان العناصر التي اقامه عليها كانت موضعاً للحوار مع ممثلي العمال.

أما إذا كان الاجراء يمس عقود اكثر من (عشرة) عمال، فيلتزم صاحب العمل بتبادل الرأي مع مفوضي العمال أو مع لجنة المشروع بحسب الأحوال وخلال المدة نفسها المقدرة بثلاثين يوماً، كما ويعد انهاءً جماعياً لعقود العمل للاشهر الثلاثة التالية حتى وان كان الاجراء الأول قد مس أقل من عشرة عمال، حيث يفترض بصاحب العمل اتباع الإجراءات الخاصة بانهاء عقود اكثر من (عشرة) عمال طوال هذه المدة[3]، والتي تتضمن فضلاً عن الإجراءات المنصوص عليها

(1) (أي ان يكون الانهاء ماساً بمواقع عمل عاملين اثنين على الاقل ولفترة متتابعة) د.حسن عبد الرحمن قدوس، مصدر سابق، ص184.

(2) الفقرة التاسعة من المادة (321-4) قانون العمل الفرنسي L. (321/4/9) Cod. Trav. France.

واتفاق التحول المهني هو (تهيئة الفرصة للعامل من الذين فقدوا أو سيفقدون وظائفهم للعودة إلى العمل من خلال تيسير التعليم والتدريب المهني المناسب بما يكسب العامل خبرات بدنية وذهنية جديدة). مادة (321-5) قانون العمل الفرنسي. L.(321-5) Cod. Trav. France.

(3) مادة (321-3) قانون العمل الفرنسي وتتضمن إجراءات انهاء عقود اكثر من 10 عمال. L. (321-3) Cod. Trav. France.

بالحالة الاولى[1]، الزام صاحب العمل وجوباً بوضع ما يطلق عليه (بالخطة الاجتماعية)[2]، على ان يكون هناك اجتماعان يفصل بين انعقادهما مدة لا تتجاوز اربعة عشر يوماً[3]، إلى ان يصل الطرفين إلى اتفاق وان تعذر ذلك يمكن اجراء حل توفيقي[4]. وبغية اعطاء ممثلي العمال دوراً اكبر في الرقابة على انهاء صاحب العمل لعقود العمال لاسباب اقتصادية ولاسيما بعد تعديل قانون العمل الفرنسي وإلغاء (نظام الرخصة الإدارية) وطبقاً للمادة (122/14-3) منه يلتزم صاحب العمل بتقديم كل المعونات اللازمة لممثلي العمال[5]، فليس له ان يعارضهم إذا ارادوا الاستعانة بأهل الخبرة من المحاسبين لفحص الحسابات وتحديد حقيقة الوضع المالي للمشروع[6]، كما يستطيع ممثلوا العمال اجبار صاحب العمل في حالة تأخره عن تقديم بيانات طلبت منه مسبقاً في الاجتماعات وذلك باللجوء إلى

---

(1) خبرة ومهارة، ظروف عائلية وكل ذلك ما نصت عليه المادة (321-1-1) قانون عمل فرنسي-

L. (321-1-1) Cod. Trav. France.

(2) يلاحظ ان إجراءات ومحتوى (الخطة الاجتماعية) في القانون الفرنسي قد نظمه اتفاق العمل الجماعي الخاص بالتخديم الصادر في 1986/10/20، والذي اضيف إلى نص المادة (4/321) قانون العمل الفرنسي بتعديله المادة العاشرة بالقانون رقم 549 لسنة 1989.

(3) مادة (321-3-1،4) قانون عمل فرنسي L. (321-3/1,4) Co. Tr.France.

(4) (وخاصة إذا تضمنت الخطة الاجتماعية تعويض العمال وبالتالي يتحمل المشروع لو جزئياً أعباء التدريب المهني)، د.حسن عبد الرحمن قدوس، مصدر سابق، ص191.

(5) فيلتزم بتقديم كل المعلومات والسجلات الخاصة بالمركز المادي للشركة.

(6) حيث يستطيع المحاسب تقدير الاعباء التي تفرضها الخطة الاجتماعية المقترحة.

Trib, gr.inst. Dijon. 21/oct/1983, Droit Social, 1985, P. 6.

وللخبير الاطلاع على الحسابات التحليلية والحسابات العامة ولكن ليس له الاستماع إلى لجنة المشروع

V.Trib, gr. inst. Grenoble- 23/nov./1984, Trib, gr, inst, Paris 10, Juillet/ 1984, Droit Social, 1985, P. 8. Cons, d'ET. 26/avril/1985, J.C.P. 1985, 11 20505.

القضاء المستعجل للمحكمة الابتدائية، حيث يمكن للقضاء في سبيل تمكين ممثلي العمال من اداء مهمتهم، الالتجاء إلى نظام الغرامات التهديدية[1]، ان نظام رقابة ممثلي العمال وفقاً للقانون الفرنسي على سلطة صاحب العمل الاقتصادية وان كان في اغلبه يطغي عليه الطابع الاستشاري إلا انه يمثل ضمانة كبرى لحقوق العمال، فهو من ناحية معبراً عن آراء العمال ورغباتهم وطلباتهم ومن ناحية أخرى يحقق نقطتين مهمتين، الأول تتمثل بمنع أي اضطراب يعيق سير العمل في المشروع والنقطة الثانية يهيئ عناصر الاثبات اللازمة التي يقيم عليها القضاء رقابته اللاحقة لتقدير مشروعية الانهاء، في حالة حصول نزاع بشأن انهاء علاقة العمل لاسباب اقتصادية[2].

2 - رقابة ممثلي العمال في القانون المصري:

بخلاف القانون الفرنسي وما تضمنه من قوة رقابة لممثلي العمال على الإجراءات الاقتصادية التي يتخذها صاحب العمل نجد انه يمكن القول بانتفاء وجود نظام رقابة منضبط لممثلي العمال على إجـراءات الانـهـاء الاقتـصـادي، فلقد قصـر المشـرع المصري الحديث مشاركة العمال في ادارة الشركات على الشركات المساهمة فقط بموجب القانون رقم (59) لسنة 1981[3]، وذلك عن طريق

---

(1) SAVATIER (J), L'nformation comptable du comite d'enterprise consult'e sur un licenciement collectif, Droit Social, 1985, P. 1.

(2) فيستطيع العمال تقديم محاضر الاجتماع التي تتضمن مقترحاتهم وموقف صاحب العمل ازائها والتقارير التي تتصل بحقيقة المركز المالي والاقتصادي للمشروع، د حسن عبد الرحمن قدوس، مصدر سابق، ص196.

(3) مادة (84) قانون رقم (159) لسنة 1981 قانون شركات المساهمة شركات التوصية بالاسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة. وانظر بشرحه د مصطفى كمال طه، القانون التجاري شركات الاموال وفقاً (احكام القانون رقم 159 لسنة 1981 بشأن شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة، مؤسسة الثقافة الجامعية بالاسكندرية، 1982، ص118.

اشتراكهم في مجلس الإدارة بما لا يتجاوز ثلث عدد الاعضاء للمدة نفسها المقررة لعضوية ممثلي رأس المال[1]، إذ يساهمون في اتخاذ القرارات الخاصة بالشركة، ولكن على الرغم من ذلك لا يمكن النظر إليها كمظهر الرقابة، إذ ان القرارات الاقتصادية المهمة من اختصاص الجمعية العمومية غير العادية[2]، ولاسيما ما تعلق منها برسم السياسة الاقتصادية العامة للشركة ومثالها حجم قوة العمل في المشروع[3]، هذا من جهة ومن اخرى فإن اللجنة المشتركة لممثلي عمال المشروع الذي يشغل اكثر من (50) عاملاً والمشكلة بموجب المادة (77) قانون العمل رقم (137) لسنة 1981 ليس لديها أي دور يذكر في مجال الرقابة على عملية الانهاء للظروف الاقتصادية كذلك، فمشروعية قرار الانهاء لا تتقيد كضرورة اجرائية بعرضها على اللجنة المذكورة وتبعاً لذلك فليس لرأيها كتعبير عن مصلحة العمال قوة الزامية أو قيمة استشارية[4]، ومع ذلك فلصاحب العمل اللجوء إلى اللجنة للتشاور وتبادل الرأي معها تحقيقاً للتعاون والوفاق في علاقات العمل[5]، ولاسيما ما تعلق منها بإلغاء عقود بعض العمال.

3 - رقابة ممثلي العمال في القانون العراقي:

لقد ابرز قانون العمل رقم (151) لسنة 1970 الملغي دوراً

(1) فضلاً عن طريقتين آخرين هما اشتراكهم في الإدارة على اساس تملكهم لرأس المال والادارة عن طريق لجنة المعاونة، انظر المواد (251-256) القرار الوزاري رقم (96) لسنة 1982 في تنظيم اشتراك العمال في ادارة الشركات المساهمة.

(2) مادة (68) قانون رقم (159) لسنة 1981 و د.حسن عبد الرحمن قدوس، مصدر سابق، ص198.

(3) بعكس الاتجاه المتقدم أنظر د. همام محمد محمود، الرقابة، مصدر سابق، ص93.

(4) د. حسن عبد الرحمن قدوس، مصدر سابق، ص199.

(5) مادة (4/78) قانون العمل رقم 137 لسنة 1981.

كبيراً لممثلي العمال في مجال انهاء عقود العمل، إذ تطلب استحصال موافقة ممثلي العمال في مجلس إدارة المؤسسات والشركات ومرافق القطاع العام صراحة عن قرار تقليص حجم العمل إذا تطلبت ظروف المشروع ذلك[1]، أما في القطاع الخاص، فإن دور ممثلي العمال يبرز من خلال اشراك عضوين في لجنة تشكل بأمر من وزير العمل، مكونة من أربعة اعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات العمال ونقابة عمال المهنة[2]، مهمتها ان تضع تقريراً مسبباً يتضمن وجهة نظرها بشأن حاجة المشروع إلى تقليص عدد العمال أو إلغائه نهائياً خلال مدة اقصاها عشرة أيام من تأريخ ورود الطلب إلى المؤسسة العامة للعمل أو الدوائر التابعة لها بعد ان تقوم بكشف موقعي على المشروع[3]، فيما يخص قانون العمل العراقي النافذ، فعلى الرغم من خلوه من ذكر أي دور لممثلي العمال في الرقابة على سلطة صاحب العمل الإدارية في الظروف الاقتصادية، فإننا نجد ذلك من خلال ما اناطه قانون الشركات رقم (21) لسنة 1997، من خلال اشراك العمال في مجالس ادارة الشركات المساهمة والمختلطة[4]،

---

(1) مادة (26/ف) قانون العمل رقم (151) لسنة 1970 الملغي.

(2) والعضوين الآخرين عضو يمثل المؤسسة العامة للعمل والتدريب المهني وعضو يمثل اتحاد الصناعات العراقي.

(3) قرار مجلس قيادة الثورة رقم 261 لسنة 1975، منشور في الوقائع العراقية رقم العدد 2448 بتاريخ 1975/3/8، وبالاضافة إلى اشراك مشرع قانون العمل رقم (151) لسنة 1970 الملغي ممثلي العمال في مهمة الرقابة الإدارية بخصوص إجراءات تقليص أو إلغاء المشروع المنصوص عليها بالمواد (26/و) و (32) منه، نجده يشترك ممثل عن الاتحاد العام لنقابات العمال يسميه المكتب التنفيذي للاتحاد بنطاق لجان (انهاء الخدمة)، انظر بتفصيل ذلك المواد (36) و (38) المعدلتين في قانون رقم (50) لسنة 1973، قانون تعديل قانون العمل رقم (151) لسنة 1970 الملغي في حالة الانهاء الاقتصادي.

(4) إلا ما يتعلق برقابة النقابة المعنية والاتحاد العام للنقابات بخصوص نقل أو انهاء عقد عامل نقابي) مادة (34) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدلة وانظر فيما تقدم عرضه في المبحث الثاني من الفصل الأول في مشاركة العمال بالادارة في العراق بموجب الشركات رقم (21) لسنة 1997.

اذ يظهر ذلك من خلال ما يتمتعون به من حق التصويت بالموافقة أو الرفض عن طريق ممثلين عن العمال في المجلس، عن المواضيع التي يجري التصويت عليها والتي تدخل ضمن اختصاصات المجلس، ومن ضمنها المواضيع الادارية والتخطيطية والتنظيمية والفنية والمالية اللازمة لاستمرار نشاط المشروع، ومن ثم يتولى المجلس اقرار خطة التنمية والخطة السنوية في ضوء ما تواجهه الشركة من ظروف اقتصادية تبرز من خلال الدراسات والاحصائيات والتقدير الذي يتقدم به المدير المفوض للشركة[1]، ويجري ذلك من خلال مقارنة ما حققته الشركة من أرباح أو ما تكدبته من خسائر مقابل الانتاج والقوى العاملة لديها[2]، وما قد يستتبع ذلك من اقرار خفض حجم قوة العمل لضمان استمرار نشاط الشركة، وان كنا نرى من خلال الدراسة التحليلية لقانون الشركات النافذ، بأن الدور الرقابي لممثلي العمال غير ذي فاعلية جدية، وذلك لعدة أسباب اهمها اناطة مهمة اصدار القرارات الأهم الخاصة بتصفية الشركة وادماجها إلى الهيئة العامة[3]، فضلاً عن قلة عدد ممثلي العمال في مجلس الإدارة نسبة إلى ممثلي رأس المال[4].

ثانياً: رقابة الجهات الادارية:

نظمت القوانين المقارنة موضوع (الرقابة الادارية) المسبقة على إجراءات صاحب العمل بانهاء عقود عماله نتيجة الظروف

(1) مادة (114/اولاً) قانون الشركات رقم (21) لسنة 1997.

(2) مادة (117/رابعاً) قانون الشركات رقم (21) لسنة 1997.

(3) مادة (158/اولاً- 1) ومادة (149 -سادساً) قانون الشركات رقم (21) لسنة 1997.

(4) اذ يمثل العمال في المجلس عضوين بينما يمثل رأس المال في الشركة المساهمة المختلطة (4) اعضاء، في الشركات المساهمة الخاصة (3-7) اعضاء يمثلون رأس المال. مادة (103) و (104) قانون الشركات رقم (21) لسنة 1997.

الاقتصادية، فنجد ان قانون العمل المصري نص عليها في المادة (107) منه[1]، وكذا الحال فيما يخص قانون العمل الفرنسي قبيل تعديله، اذ الغي في الوقت الحاضر (نظام الرخصة الادارية) وحل محله (نظام الأخطار)[2]، وبينما خلا منه قانون العمل العراقي النافذ! نجد ان قانون العمل العراقي الملغي رقم (151) لسنة 1970 نص عليه لغرض تحقيق مشروعية إجراءات صاحب العمل[3]، وبشيء من الايجاز سوف نتناول احكام هذه الرقابة وبصورة مقارنة.

1 - نطاق التزام صاحب العمل:

تفيد ملاحظة النصوص المقارنة شمول حالة الانهاء الفردي والجماعي لاسباب اقتصادية بضرورة استحصال موافقة الجهات الادارية المتخصصة بهذا الاجراء، وهذه الجهات هي دائرة العمل

---

(1) نظمت احكام هذه المادة بموجب قرار مجلس الوزراء المصري رقم (301) لسنة 1982.

(2) مادة (7/321) قانون العمل الفرنسي - L. (321/7) Cod. Trav. France التي نصت على (إن انهاء علاقة العمل لباعث اقتصادي ذا طبيعة هيكلية أو عرضية سواء أكان فردياً أم جماعياً يقتضي استصدار قرار من السلطة الإدارية المختصة بالإذن في اجرائه).
Loi: N° 75-5 du 3 Janvier 1975, relative aux Licenciement pour cause economique J.C.P 1975, I I, N° 42387.

(3) نصت المادة (26/و) على إجراءات التقليص، اذ اوجبت صدور قرار موافقة من الوزير المتخصص بعد الحصول على موافقة وزير العمل المسبقة بتقويمه الطلب، إذا كان الاجراء يخص عمال الدوائر والمؤسسات الرسمية وشبه، أما فيما يخص عمال القطاع الخاص فقد رسم القانون اسلوباً خاصاً في الرقابة الادارية على إجراءات صاحب العمل الماسة بانهاء عقودهم تقليصاً أو تصفية، وذلك بتقويم وزير العمل للطلب المقدم من صاحب العمل بعد احالته إلى لجان متخصصة (أو لجان تفتيش بعد التعديل) لدراسته وهو ما اوردته المادة (26/و) و (32/أ) من قانون العمل رقم 151 لسنة 1970 الملغي، على التوالي. وتنظيم إجراءات الرقابة نظمه قرار مجلس قيادة الثورة المرقم (261) لسنة 1975 المنشور في الوقائع العراقية عدد 2448 بتاريخ 1975/3/8 ص ص (5-7).

في المحافظة فيما يخص قانون العمل الفرنسي[1]، ولجنة مشكلة بأمر من رئيس الوزراء في القانون المصري بغض النظر عن تشكل وحجمه ونشاطه[2]، وتستثنى من حالات الرقابة في القانون الفرنسي احكام التصفية القضائية وتصفية الاموال[3]، بينما نص قانون العمل العراقي رقم (151) لسنة 1970 الملغي على وجوب استحصال موافقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية المسبقة على تقليص مشروع من مشاريع القطاع الخاص وفي حالة الانهاء الجماعي لعقود العمل (تصفية المشروع) إذا كان يشغل خمسة عمال فأكثر وفي القطاع الخاص ايضاً، حيث رسم القانون طريقاً خاصاً لصدور هذه الموافقة بتولي لجنة رباعية فحص ظروف المشروع، مكونة من ممثل عن المؤسسة العامة للعمل والتدريب المهني والاتحاد العام لنقابات العمال ونقابة عمال المهنة واتحاد الصناعات العراقي[4]، على انه وبعد صدور قرار مجلس قيادة الثورة المرقم 680 لسنة 1986 اصبح ما تقدم من ضمن مهام لجان التفتيش[5]، ودون ان يحدد القرار آلية رقابة معينة، حيث اصبح تقدير الامر عائداً إلى وزير العمل والشؤون الاجتماعية فقط.

(1) مادة (7/321) قانون العمل الفرنسي L. (321/7) Cod. Trav. France.

(2) مادة (107) قانون العمل رقم 137 لسنة 1981 يلاحظ ان مشروع قانون العمل الجديد الزم صاحب العمل استحصال موافقة الإدارة إذا كان يشغل عشرة عمال فأكثر.

(3) مادة (4/321) قانون العمل الفرنسي L. (321/14) Cod.Tra.France ويلاحظ ان المشرع العراقي بنص المادة (32/ب) قانون العمل رقم 151 لسنة 1970 الملغي نص بخلاف النص الفرنسي المتقدم، اذ الزم الجهة الإدارية المدعية بالحق استحصال موافقة الجهة الإدارية (الوزير) قبل رفع دعاوى الافلاس والتصفية القضائية والحراسة ما يوقف العمل في مشاريع القطاع الخاص.

(4) المادتان (26) و (32/أ) قانون العمل رقم (151) لسنة 1970 الملغي، حيث يتبع في ذلك نفس *اسلوب الرقابة وتشكيل اللجان المختصة ونطاق الرقابة، حسب الفقرة (حـ) من* المادة (32). د.يوسف الياس، قانون العمل، مصدر سابق، ص384.

(5) منشور في الوقائع العراقية عدد 3114 في 1986/9/8، ص543.

2 - إجراءات التقدم بطلب الموافقة على الانهاء:

أ - توقيت تقديم الطلب:

وفقاً للتشريعات المقارنة يتعين استئذان الجهة الادارية قبل الاقدام على تطبيق قرار الانهاء[1]، أي انه لا يستطيع صاحب العمل حتى اخطار العمال [2]، وبخلاف ما تقدم يعد قرار صاحب العمل غير مشروع[3].

ب - محتوى الطلب:

فيما يخص محتوى الطلب يفترض بصاحب العمل ان يضمنه الاسباب والظروف الداعية إلى اتخاذ مثل هذا الاجراء، ولذلك الزم المشرع الفرنسي صاحب العمل ذكر تفاصيل معينة في طلبه[4]،

---

(1) د. همام محمد محمود، الرقابة، مصدر سابق، ص146.

(2) ويلاحظ ان محكمة النقض الفرنسية قد اعتنقت رأي أكثر تحرراً، حيث اتجهت (إلى ان التقدم بطلب لاحق على الإجراء إلى الجهة الادارية المختصة يصحح العيب فيه).
Cass, ch, Soc. 3/mai/1978, Droit Social, 1978, P. 681.

(3) د. يوسف الياس، قانون العمل العراقي، مصدر سابق، ص381، وانظر قرار محكمة العمل العليا رقم 43/هيئة عامة/ 1973 (إذا انهت ادارة العمل عقود العمال بحجة تقليص العمل دون استحصال موافقة تسبقه من وزير العمل. ألزمت باعادتهم إلى العمل ودفع اجورهم عن عشرة الانقطاع). المجلد الثالث، ص40 وقرار رقم 872/ عمل تمييزي/ 1983/82. تاريخ القرار 1983/5/5 (يجوز للشركة التي يعمل فيها العامل انهاء خدمته بعد استحصال موافقة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بتقليص العمل في الشركة)، مجموعة الاحكام العدلية، الاعداد (1،2،3،4)، 1983، ص35.

(4) الزم المشرع الفرنسي صاحب العمل وعلى وجه الالزام ذكر التفاصيل التالية استناداً إلى المادة (8/321) قانون العمل الفرنسي وهي (اسم وعنوان صاحب العمل، طبيعة النشاط الذي يمارسه المشروع، البيانات الخاصة بمن ستنهى خدماتهم (اسم، تاريخ ميلاد، جنس، عنوان، وظيفة، تخصص العامل المهني، تاريخ الالتحاق بالعمل)، طبيعة الاسباب أو السبب الاقتصادي الداعي إلى الانهاء، الإجراءات التي قام بها صاحب العمل وبخاصة مشاورة ممثلي العمال، الجدول الزمني للانهاء، إجراءات لتدريب المهني أو التحول المهني)، ويلاحظ ان المادة (4/321) قانون العمل الفرنسي تلزم صاحب العمل تبليغ الإدارة منذ بدء إجراءات التشاور مع ممثلي العمال بالبيانات الخاصة بالانهاء مرفقاً بمحضر الاجتماع مع مفوضي أو لجان العمال.

يمكن عن طريقها للجهات الإدارية دراسة حقيقة طلبه وجدية ما يواجهه مشروعه من ظروف، بينما لم يحدد المشرع المصري البيانات التفصيلية واجبة الذكر في الطلب، ويتجه الفقه إلى ان سبب ذلك يعوذ إلى ان الزام صاحب العمل أو من يمثله على الحضور في جلسات مناقشة الطلب الذي تقدم مع عضوية ممثل عن منظمة اصحاب العمل يغني عن الزامه ذكر تفاصيل معينة، إذ تستطيع اللجنة السؤال عن التفاصيل الداعية لذلك خلال الاجتماع[1]، وكذا الحال فيما يخص قانون العراقي الذي لم يلزم بذكر تفاصيل محددة إلا ما يوضح ظروف المشروع وجدية ما يواجهه[2].

ج - مدة صدور قرار الجهة الادارية:

نص المشرع الفرنسي على مدة محددة تصدر خلالها الجهة الادارية قرارها بصدد الطلب المقدم من قبل صاحب العمل وهي (30) يوماً[3]، وفي حال مرور هذه المدة دون البت بالطلب تعد بمثابة الموافقة الضمنية، وهي مدة تجري من تاريخ تقدم صاحب العمل بالطلب، فيما يخص القانون المصري فقد نظم مدة عرض الطلب اللجنة والفصل به في المرحلة الابتدائية والنهائية بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (301) لسنة 1982[4]، في حين الزم المشرع

---

(1) د.همام محمد محمود، مصدر سابق، ص109.

(2) وهذا يتضح من خلال نص المادة (و.. إذا اقتضت ظروف المشروع تقليص حجم العمل..). مادة (26/و) قانون العمل رقم 151 لسنة 1970 الملغي.

(3) هذا يسري على انهاء عقود اكثر من (10) عمال، أما في حالة انهاء عقود اقل من عشرة عمال فعلى الجهة الادارية البت خلال (7) ايام من التقدم بالطلب طبقاً لنص المادة (9/321) قانون العمل الفرنسي.

(4) تنص المادة الثالثة من القرار المذكور اعلاه على انه يتعين على مكتب العمل المختص رفع الطلب إلى رئيس اللجنة الابتدائية خلال (15) يوماً من تقدم صاحب العمل للطلب والدعوة إلى الاجتماع خلال (15) يوم والفصل في المرحلة الابتدائية خلال (30) يوماً ومرحلة التظلم خلال (30) يوماً (وبخلاف نص قانون العمل الفرنسي فإن مرور المدة لا يستفاد منها اصدار قرار ضمني بالموافقة أو الرفض) د.همام محمد محمود، الرقابة، مصدر سابق، ص115.

العراقي بالقانون الملغي اللجنة مع تقريرها بعد الكشف الموقعي على المشروع خلال (10) أيام من ورود الطلب إلى المؤسسة العامة للعمل أو الدوائر التابعة لها[1]، اذ ترفع المؤسسة التقرير مشفوعاً بمطالعتها إلى وزير العمل للبت فيه ليبلغ صاحب العمل بالنتيجة بعد ذلك.

د - نطاق رقابة الجهات الادارية:

عني المشرع الفرنسي بالنص صراحة في المادة (9/321) قانون العمل الفرنسي على تحديد ما يدخل ضمن اختصاص الإدارة في الرقابة والتمييز بين الانهاء الفردي والجماعي[2]، بينما لم يقم كل من التشريع المصري النافذ والتشريع العراقي الملغي بذلك، ولكن يمكن استخلاص دورها نظراً للغرض الذي انشأت من اجله[3]، ومن ثم فتحدد نطاق رقابة (السلطة الادارية) عموماً في المجالات الآتية:

- طبيعة الانهاء:

اذ يتم تحديد فيما إذا كانت اسباب الانهاء لظروف شخصية

---

(1) مادة (26) قانون العمل رقم (151) لسنة 1970 الملغي.

(2) لو تعلق الامر بانهاء عقود عشرة عمال فأكثر فعلى الإدارة وخلال (30) يوماً التحقق من جدية وحقيقة الأسباب الاقتصادية واجراءات استشارة ممثلي العمال، أما لو تعلق الامر بانهاء عقود أقل من (10) عمال فتحقق الإدارة من جدية الاسباب فقط، (مادة 9/321) قانون عمل فرنسي.

(3) (حيث تتولى اللجنة تحديد واقع الحال (جدية الظروف) ودراسة حاجة المشروع إلى العامل وخبرته وتدفع بذلك تقديراً، انظر في تفاصيل ذلك) د يوسف الياس، قانون العمل، مصدر سابق، ص381. ويلاحظ انه بعد التعديل بقرار مجلس قيادة الثورة المرقم (680 لسنة 1986) استقل الوزير بتقدير ظروف المشروع ودون ان يقيد بمدة معينة يصدر قراره خلالها، في شرح اختصاص الجهة الإدارية في الرقابة على الانهاء الاقتصادي وفق القانون المصري، د.همام محمد محمود، قانون العمل، مصدر سابق، ص ص 557-558.

أم لظروف الاقتصادية، ويمكن بذلك التحري عن محاولة صاحب العمل اخفاء طبيعة الانهاء الحقيقية، وتبعاً لذلك فاذا اسفر التحقيق الذي تجريه الإدارة عن اثبات ان الانهاء هو غير اقتصادي فيتوجب عليها ان تقضي بعدم اختصاصها ورد طلب صاحب العمل[1].

- جدية الظروف الاقتصادية:

اذ يتم التحري عن الوجود الفعلي للظروف التي يحتج بها صاحب العمل وبالتالي فللإرادة رفض الطلب إذا تبين لها من خلال المستندات وتصريحات صاحب العمل والتحقيقات العملية عدم الجدية[2]، كأن يستفيد ذلك من المركز المالي للمشروع، ويمكن الرجوع إلى تقارير ممثلي العمال في القانون الفرنسي بكونها كلاً من المرحلتين مكملة للأخرى[3]، اذ يتجه القضاء الفرنسي إلى ان شرعية قرار الإدارة يرتبط بمشروعية الإجراءات السابقة ولاسيما استشارة ممثلي العمال[4].

---

(1) د. همام محمد محمود، مصدر سابق، ص257، ود. يوسف الياس، قانون العمل، مصدر سابق، ص381.

(2) (لقد اخذت الجهات الإدارية في فرنسا في رقابتها مفهوماً متسعاً..) كامرلنك، مصدر سابق، ص547 وقد أيدها القضاء الإداري، فنجد ان مجلس الدولة الفرنسي في قرار مهم له يعلن ان الجهة الإدارية تتخصص ((بتقدير ما إذا كان الباعث المدعى به من جانب صاحب العمل يشكل باعثاً اقتصادياً، ذا طبيعة عرضية أو هيكلية، يمكن ان يكون اساساً لانهاء خدمة العمال..))
Cons. D'Et, 27 avril, 1979, Droit Social, 1979, P. 199.

(3) مادة (11/321) قانون العمل الفرنسي. - L. (321/11). Cod. Trav. France
MODERNE (F), Refere administratif et licenciement pour motif economique: au dace et prudence d'une politique Jurisprude ntielle: Droit Social, N°11- Novembre- 1980- PP 484 - 488.

(4) C.E. 8/Mai/1481, Droit Social, 1981, P. 651.

- تحديد اسماء العمال الذين ستنهى عقودهم:

أناط قانون العمل العراقي رقم (151) لسنة 1970 الملغي باللجان الإدارية المتخصصة بفحص طلبات الانهاء فيما يخص مشاريع القطاع الخاص بناء على احالتها اليهم من وزير العمل والشؤون الاجتماعية، مهمة تحديد اسماء العمال الذين ستنهى عقودهم في حالة ثبوت حاجة المشروع لمثل هذا الاجراء على ان تراعى في ذلك مهنة العامل وحاجة المشروع اليه[1].

3 - الطعن بقرار الجهة الإدارية:

يترتب اثر القرار الإداري حال صدوره من الجهة الإدارية

(1) هذا ما يخص عمال القطاع الخاص، أما العمال في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي فتحدد اسماؤهم ليشملوا بالتقليص عن طريق الجهات الادارية المخولة بالموافقة على الاجراء، د. يوسف الياس، قانون العمل، مصدر سابق، ص382. (.. وهم مجلس الإدارة بالنسبة لمشاريع القطاع الاشتراكي والوزير المختص بالنسبة لمشاريع الدولة ومعيارهم في التحديد مصلحة العمل..) د.عزيز الخفاجي، مصدر سابق، ص26. ويلاحظ ان مسألة تحديد العمال الذين ستنهى عقودهم على اساسه لم يتناولها (الاجراء تقليصاً) أو وضع معياراً اجتماعياً معيناً يجري اختيارهم على اساسه لم يتناولها بالمعالجة مشرع قانون العمل المصري النافذ، وانما تركت المسألة لسلطة صاحب العمل المطلقة انظر قرار مصري، طعن رقم 6551 سنة 57ق جلسة 1988/12/4 ((من سلطة صاحب العمل في تنظيم وادارة منشآته تقدير كفاية العامل ومدى حاجة المشروع إليه..) ذكره د. سعيد احمد شعلة، قضاء النقض المدني في العقود، ج2، طبعة 2000، مصدر سابق، ص650.

أما في القانون الفرنسي فإن صاحب العمل لا يلزم بالمطابقة بين المعيار أو الضابط الذي يقترحه ابتداءً في خطة الانهاء على ممثلي العمال وبين العمال الذي ستنهى عقودهم إلا إذا كان هناك (اتفاق عمل جماعي)، حيث له ان يجعل من الكفاءة المهنية والتي يملك فيها سلطة مطلقة ضابطاً لاختياره.

V. Cass. Soc. 21/Fever/1990, Droit Social, 1990, P. 524.

ذكره د. حسن عبد الرحمن قدوس، مصدر سابق، ص ص 169-170.

صاحبة الاختصاص مستكملاً لأركانه الاساسية لتوافر قرينة الصحة[1]، ولذلك يستطيع صاحب العمل المباشرة بتنفيذه[2]، ومن دون انتظار لنتيجة الطعن بالتظلم[3]، إذ تحدد القوانين المقارنة الجهات المتخصصة للنظر بالطعون التي يتقدم بها الطرف المتضرر من القرار الصادر من اللجنة الإدارية الاولية، ففي مصر أشار قرار مجلس الوزراء إلى تشكيل لجنة التظلم المركزية في وزارة القوى العاملة والتي يكون مدير إدارة التوفيق والتحكيم بالإدارة العامة لعلاقات العمل مقرراً لهذه اللجنة وتعتمد قرارات اللجنة من قبل وزير الدولة للقوى العاملة[4]، على ان تصدر اللجنة قرارها بالبت بالتظلم خلال مدة لا تتجاوز (30) يوماً من تاريخ تحديد أول جلسة لها[5]، بينما تتولى السلطة الرئاسية في القانون الفرنسي مهمة تصديق على قرار الجهة الإدارية برفض الإذن أو إلغائه بناء على التظلم المقدم لها[6]، أما في العراق فلم يحدد القانون الجهة

(1) د. ماهر صالح علاوي، القرار الإداري، كلية الحقوق، جامعة صدام، العراق، 1991، ص19، مع ملاحظة ان القرار الصادر من اللجنة الإدارية الأولية، يعتمد من المحافظ في كل من مصر وفرنسا ومن وزير العمل والشؤون الاجتماعية في العراق، انظر مادة (1) القرار الوزاري رقم 301 سنة 1982. ومادة (26/و) قانون العمل رقم 151 لسنة 1970 وانظر د. همام محمد محمود، الرقابة، مصدر سابق، ص144.

(2) (مع ملاحظة عدم قيام صاحب العمل بانهاء عقود العمل إلا بعد مرور فترة الاخطار) د. همام محمد محمود، مصدر سابق، ص143.

(3) د. عبد الغني بسيوني عبد الله، ولاية القضاء الإداري على أعمال الإدارة، قضاء الإلغاء، منشأة المعارف بالاسكندرية، 1983، ص157.

(4) مادة (5) قرار مجلس الوزراء المصري رقم (301) لسنة 1982.

(5) مادة (6) قرار مجلس الوزراء رقم (301) لسنة 1982.

(6) (حيث لا يجوز للجهة الإدارية الرئاسية تعديل القرار الصادر من الجهة التابعة لها برفض الإذن في اجراء الانهاء في ضوء مستجدات طرأت على الظروف الاقتصادية للمشروع وبتاريخ لاحق حيث يفترض بالسلطة الرئاسية التشبث من عناصر الواقع لحظة اصدار الجهة الإدارية لقرارها) د. حسن عبد الرحمن قدوس، مصدر سابق، ص213، هـ (3).

الإدارية صاحبة الاختصاص لذلك[1]، وعموماً يتحدد نطاق رقابة اللجنة المركزية في القانون المقارن بفحص شرعية القرار، ولها إلغاء قرار اللجنة الإدارية الأولية لو ثبت لها وجود غلط في القانون أو الوقائع أو غلط فادح في التقدير[2].

الفرع الثاني

الرقابة اللاحقة

تعد الرقابة اللاحقة على سلطة صاحب العمل في انهاء عقود العمال للظروف الاقتصادية اسبق في الظهور من الرقابة السابقة[3]، فقط ظهر في ظل سيادة المذهب الفردي مبدءان مهمان هما سلطان الإرادة وحرية التعاقد وما نجم عنه من اطلاق حرية طرفي عقد العمل غير محدد المدة في انهائه بالإرادة المنفردة، غير أن الواقع اثبت عدم المساواة بين هذين الطرفين في استعمال حق الانهاء، فقوة المركز الاقتصادي لصاحب العمل مقابل ضعفه لدى العامل وصاحبة إلى العمل كونه مصدراً دخل وحيد حرم العامل من ممارسة حقه في الانهاء وبالإرادة المنفردة، في حين مارسها صاحب العمل بكل حرية سواء تعلق بعامل واحد أم جميع عمال مشروعه، وتبعاً لما تقدم فقد نادى فقهاء قانون العمل ممن انتهجوا

(1) ويبدو ان الرأي في ذلك ان قرار الوزير قطعي لا يجوز الطعن به بالتظلم أو قضائياً.

(2) د. همام محمد محمود، مصدر سابق، ص147.

(3) د. محمد مصطفى الجمال، مصدر سابق، ص71.

الأفكار الاجتماعية الاشتراكية فضلاً عن النضال العمالي بضرورة الإقرار (بمبدأ الرقابة) على استخدام صاحب العمل لسلطته في الإنهاء وخاصة عن طريق الشكل الأمثل والأضمن للحقوق نظرياً وهو (الرقابة القضائية)، ولكون ان واقع القانون الوضعي يستدعي دراسة شكل آخر من أشكال الرقابة اللاحقة، فسوف نتناول بالبحث (نظام الإخطار) فضلاً عن نظام الرقابة القضائية.

أولاً: نظام الإخطار (إبلاغ الجهات الإدارية المعنية):

يعد نظام الإخطار، اسلوباً فريداً للرقابة على سلطة صاحب العمل في انهاء عقود عماله بسبب من الظروف الاقتصادية التي يواجهها مشروعه، وان كان يمكننا القول بضعف هذا النظام وعدم صلاحيته للحد من هذه السلطة فنجد انه نظام متبع وفقاً لقانون العمل العراقي رقم (71) لسنة 1987 النافذ وقانون العمل الفرنسي النافذ ايضاً وبعد تعديله، تبعاً لذلك وكان لزاماً علينا دراستهما تباعاً.

1 - نظام الإخطار في قانون العمل العراقي:

تبنى قانون العمل العراقي رقم (71) لسنة 1987 مبدأ حرية صاحب العمل في تقويم ظروف العمل في المشروع وحرية صاحب العمل في اختيار العمال ممن ستنهى عقودهم باستبعاده للرقابة الإدارية السابقة، وحقيقة القول ان الشرط الذي وضعه القانون بوجوب (إخبار وزير العمل والشؤون الاجتماعية) بقرار صاحب العمل على انهاء أو تقليص حجم العمال في مشروعه لا يعدو ان

يكون التزاماً مفروضاً لأغراض تنظيمية فقط[1]، وعليه لا يؤثر في صحة قرار إنهاء عقود العمل[2]، وانما يعرض صاحب العمل للجزاء القانوني[3]، ونتجه إلى الأخذ برأي استاذينا د.عدنان العابد ود.يوسف الياس بهذا الخصوص، فضلاً عن ما تقدم ذكره فإن القانون معيب في معالجة هذه النقطة المهمة إلى درجة إغفاله النص على الشروط الشكلية لإجراءات الإنهاء (شرط الانذار) وما يسهم فيه من توفير الوقت الكافي للعامل في البحث عن عمل، فضلاً عن اغفاله الناحية الموضوعية بعدم تحديده معياراً معيناً لظروف العمل ولا اسلوباً لاختيار العمال ممن سيتم انهاء عقودهم، مما جعل من موضوع الانهاء الاقتصادي مسالة تحكمية عائدة إلى اهواء ورغبة صاحب العمل من دون قيد أو شرط ومن دون دراسة سابقة مما يفقد العامل الحماية التي يفترض بالقانون توفيرها له.

2 - نظام الإخطار في قانون العمل الفرنسي:

احدثت التعديلات التي جرت على قانون العمل الفرنسي، تحويلات هامة، فقط الغي (نظام الرخصة الإدارية) واستبدال بنظام الإخطار[4]، إذ ان رقابة السلطة الإدارية وفق هذا النظام لا تنصب

(1) مادة (36) و (39) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987.

(2) د. يوسف الياس، الوجيز، مصدر سابق، ص117 وان كان للدكتور الفاضل عزيز الخفاجي رأي آخر حيث يعتبر ان هذه الشرط ضروري لصحة تصرف صاحب العمل، فالقرار يعد نافذاً بحق العامل فقط من لحظة ابلاغ وزير العمل والشؤون الاجتماعية بالانهاء) د. عزيز الخفاجي، مصدر سابق، ص29.

(3) وفي الحقيقة أغفل القانون ذكر أي جزاء قانوني، د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، مصدر سابق، ص328.

(4) انظر في تعديل قانون العمل الفرنسي بالقانون رقم 1320 لسنة 1986 الصادر في 1986/8/30.

على سلطة القرار وانما بالتزام صاحب العمل بإبلاغ الجهة الإدارية المتخصصة (بمشروع قرار الإنهاء الاقتصادي) فقط[1]، فنجد انه تبعاً للنظام الجديد يلتزم صاحب العمل في حالة انهائه لعقود عمل بسبب الظروف الاقتصادية سواء أكان العامل واحداً (فردي) أم جماعياً لأقل من (عشرة) عمال بإبلاغ السلطة الإدارية بتاريخ لاحق على الاجراء، بما اتخذه من قرار والإجراءات التي اتبعها في سبيل ذلك، حتى قبل هذه الإجراء ما هو إلا وسيلة تنظيمية[2]، فيما يخص الإنهاء لعقود اكثر من (عشرة) عمال في المشروع فيلتزم صاحب العمل بإخطار السلطة الإدارية بقرار الإنهاء مسبقاً على ان يرفق بالإخطار البيانات المتعلقة بالدعوة إلى الاجتماع وجدول الاعمال، ويكون ذلك في اليوم التالي للتاريخ المحدد الانعقاد الاجتماع الأول مع ممثلي العمال[3]، وبذلك يكون هدف (الإخطار) أو إبلاغ السلطة الإدارية هو التحقق من اتباع صاحب العمل لالتزاماته القانونية الخاصة بإجراءات التشاور مع ممثلي العمال ووضع الخطة الاجتماعية والإجـراءات الفعلية التي وضعت موضع التنفيذ، ولأداء السلطة

---

(1) د. محمود سلامة جبر، انهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية، مصدر سابق، ص26. ويلاحظ ان المشرع الفرنسي يطلب من صاحب العمل وبعد اخطار السلطة الإدارية، ارسال رسائل إلى العمال لاخطارهم بانهاء عقودهم طبقاً للمادة (6/321) قانون عمل فرنسي وبالشكل التالي، خلال (30) يوماً لو كان عدد العمال الذين انهيت عقودهم اقل من (مئة) عامل و (45) يوماً لو كان عدد العمال (مئة-مئتان وخمسون) عاملاً و (60) يوماً لو كان عدد العمل ضمن انهاء عقودهم لاسباب اقتصادية (مئتان وخمسون) عاملاً واكثر.

JAVILLER (J.C), DROIT Du TRAVAIL, EDITION, Op. Cit, P. 351.

(2) فيكون الفرض التحقق من توجيه القوى العاملة ولمدة (3) أشهر لاحقة على الاجراء إذا كان ماساً بخدمة اقل من (عشرة) عمال. د.حسن عبد الرحمن قدوس، مصدر سابق، ص ص 216-218.

(3) انظر الفقرة الثانية من المادة (7/321) قانون العمل الفرنسي المعدل.

الإدارية مهمتها فقد الزمها المشرع بسقف زمني تنجز فيه مهامها[1]، ويثور التساؤل حول الإجراء المتخذ من السلطة الإدارية، فيما لو ثبت عدم اتباع صاحب العمل للإجراءات القانونية وقيمته القانونية؟ فابتداءً فرض المشرع على السلطة الإدارية توجيه (تنبيه) لصاحب العمل تبين فيه عدم التزامه بالأحكام القانونية للانهاء الاقتصادي على ان ترسل نسخة منه إلى ممثلي العمال[2]، ولكن يبدو من دراسة نص القانون والمدد التي فرضها كحد زمني للسلطة الإدارية لابداء رأيها وصدور (التنبيه) فلم يعد لها سلطة الإجبار على صاحب العمل وانما في الحقيقة يعد تدخلها ليس له إلا قيمة أدبية فقط[3].

ثانياً: الرقابة القضائية:

يعد القضاء الحارس الأمين لحقوق المواطنين، فهو يشكل درجة عليا متقدمة من الرقابة، وان كان في حالة (الانهاء الاقتصادي) قد لا تؤدي الغرض من دورها الرقابي بشكل كامل بسبب من المدة الزمنية الفاصلة بين فحص الدعوى وبين وقوع الحدث مما قد يؤدي إلى ضياع قسم من الحقائق الآنية للظروف الاقتصادية أو

---

(1) الفقرة الرابعة من المادة (7/321) قانون العمل الفرنسي الزمت السلطة الإدارية انجاز مهمتها خلال (21) يوماً إذا كان الإجراء يمس اقل من (مئة) عامل وخلال (28) يوماً إذا كان الاجراء يمس بين (مئة–مئتان وتسعة واربعون) عاملاً وخلال (35) يوماً إذا كان الاجراء يمس اكثر من (مئتان وخمسون) عاملاً.

(2) الفقرتان (6،7) من المادة (7/321) قانون العمل الفرنسي المعدل.

(3) (حيث اختلف الفقهاء حول قيمته القانونية، فالاتجاه الأول الذي يعدم اي قيمة قانونية له يرى بعدم قدرة التنبيه على تصحيح إجراءات الانهاء كعدم وجود قوة ملزمة له بينما يرى الاتجاه الثاني بوجود قوة قانونية من خلال الزام صاحب العمل بالرد على التنبيه الموجه له من قبل السلطة الإدارية والزامه بإخطار ممثلي العمال برده على التنبيه انما يعد جزاءً بحد ذاته). انظر في طرح الآراء المتقدمة، د.حسن عبد الرحمن قدوس، مصدر سابق، ص ص 221-222.

تغيرها، وتبعاً لتطور الرقابة القضائية في القانون المقارن التي سوف ندرسها منفصلاً في كل من فرنسا ومصر والعراق.

1 - الرقابة القضائية في فرنسا:

اختلفت الرقابة القضائية في فرنسا على انهاء صاحب العمل عقود عماله نتيجة مواجهة الظروف الاقتصادية بين مرحلتين، المرحلة الأولى بظل نظام (الرخصة الإدارية) وما رافقته من مشكلة تنازع الاختصاص بين القضاء المدني والقضاء الإداري بعد فرنسا من دول القضاء المزدوج، وبن المرحلة الثانية بظل (نظام الإخطار).

المرحلة الأولى

بظل نظام (الرخصة الإدارية)

بظل نظام الرقابة الإدارية المسبقة، تنازع الاختصاص في الرقابة القضائية على انهاء عقد العمل للظروف الاقتصادية بين القضاء العادي والقضاء الاداري، وقد بلغ تنازع الاختصاص القضائي درجة من الخطورة اقتضى تدخل محكمة التنازع حتى لا يحدث انكار للعدالة[1]، إذ انه في مجال الرقابة، تعد الإدارة المجال الأكثر أهمية

(1) (قد كانت هذه احد اسباب إلغاء نظام الرخصة الإدارية المسبقة) د. حسن عبد الرحمن قدوس، مصدر سابق، ص167.
وقد قضت محكمة النقض (ان الجهة الإدارية لكي تأذن بالإنهاء قدرت بالضرورة سلامته بالنظر إلى القواعد السارية في المشروع، مثلما قدرت حقيقة الواقع وهذا التقدير لا يخضع لرقابة المحاكم القضائية، وانما يمكن الطعن به امام الجهة الإدارية الاعلى (الرئاسية) أو امام القضاء الإداري) Cass, Soc. 24 octobre, 1979, D.S 1980 P. 349

في تحديد مشروعية قرار الإنهاء مما يجعل القضاء يعتمد عليها، ولذلك فقد عدّ تحديد الاختصاص على أساس كون القرار الصادر من السلطة المختصة إدارياً خاضعاً لولاية القضاء الإداري[1]، أما نطاق رقابة القضاء الإداري فقد اخذ مجالاً واسعاً متمثلاً في التأكد من ان قرار الجهة الإدارية كان مستنداً إلى وقائع صحيحة وخالياً من غلط في القانون[2]، وان كان القاضي الإداري لا يستطيع ان يحل تقديره محل تقدير صاحب العمل في مدى ملاءمة الاجراء للمشروع وانعكاساته على علاقات العمل[3]، فهو وحده من يقرر سياسة المشروع الاقتصادية وتنظيمه وطرق تشغيله ويتحمل التباعات المترتبة على ذلك، ووفقاً لما تقدم، فإن اختصاص محكمة القضاء العادي بنظر المنازعات بشأن حقيقة وجدية الظروف الاقتصادية يتقلص اعمالاً لمبدأ (الفصل بين السلطات) لعدم قدرتها على التدخل في أعمال الإدارة[4]، وبالتالي تقتصر رقابتها على الحالات الآتية:

أ - الانهاء بغير ترخيص:

أي ان صاحب العمل يقوم بانهاء عقود عماله مدعياً بالظروف

---

(1) نقض اجتماعي 1978/2/1، دالوز، 1978، ص45.
Cass, Soc. 1/fevr/1978, Dalloz, 1978, P. 45.

(2) (لذلك يراقب القضاء الإدارة في استناد إلى وقائع غير صحيحة، وخلو القرار من غلط في القانون، غلط فادح في التقدير وعيب الانحراف بالسلطة). د.همام محمد محمود، الرقابة، مصدر سابق، ص151. وانظر قرار مجلس الدولة الفرنسي سابق الذكر:
C.E. avril, 1979, D.S, 1979, P. 199.

(3) كاميرلنك، مصدر سابق، ص492، CAMERLYNCK(G.H), Traite, Op. Cit. P. 492

(4) عبد الغني بسيوني عبد الله، مصدر سابق، ص25. أما الرقابة على إجراءات الانهاء فانها تكون طبقاً للمادة (511) قانون العمل الفرنسي المعدل بقانون 18/كانون الثاني/1979 من ضمن اختصاص محكمة القضاء العادي إذا كان الإجراء يشمل اقل من عشرة عمال.

الاقتصادية دون الحصول على رخصة من الإدارة المتخصصة، مما يستتبع معه انعدام وجود قرار إداري، فتستطيع محكمة القضاء العادي تولي التحقق من مدى جدية وحقيقة الظروف الاقتصادي[1]، فتقدر تعسف صاحب العمل أو عدم تعسفه، ولكن في كل الأحوال يحكم للعامل بتعويض عما يلحقه من ضرر من هذه المخالفة الإجرائية[2].

ب - الانهاء رغم رفض طلب الرخصة:

إذ قررت الجهة الإدارية المتخصصة رفض منح صاحب العمل الرخصة لإنهاء عقود عماله بعد دراسته، فإن قيامه فعلياً بالإنهاء على الرغم من الرفض يعد تعسفاً من جانبه، وليس للقضاء العادي عند ذلك مراقبة حقيقية وجدية الظروف الاقتصادية احتراماً لمبدأ الفصل بين السلطات[3]! ألا إذا الغى القضاء الإداري قرار الإدارة

---

(1) ولقد اعلنت محكمة النقض الفرنسية ان ((عدم استصدار اذن اداري باجراء الانهاء الاقتصادي لعلاقة العمل، لا يستتبع عدم قيام الانهاء على سبب جدي ومشروع، إذ لا يمكن ان توجد علاقة ارتباط بين قرار فاصل في الصفة الاقتصادية لانهاء علاقة العمل وبين تقدير ان للانهاء سبباً حقيقياً وجدياً)) V.Cass, Soc. 5 Novembre, 1986 ذكر القرار د. حسن عبد الرحمن قدوس، مصدر سابق، ص149، هـ (2).

(2) (Jean) Savatier: les éffets, dans les rapports entre le Travailleur et l'employeur de l'annulation d'une autorisation administrative de licenciement pour motifs economiques, Droit Social, 1980, N°12, P. 499.

انظر في الأفكار التي يطرحها هذا البحث حول توسيع اختصاص القضاء العادي.

(3) أي ان تكون هناك ابتداء دعوى منظورة امام القضاء العادي في مسالة من مسائل القانون الخاص (كالأجر، العلاوة) ويستدعي الفصل فيها النظر في القرار الإداري فضلاً عن كونه موضع طعن في شرعيته، مما يجعل من القضاء العادي يتوقف عن نظر الدعوى لحين الفصل فيه من قبل القضاء الإداري. د همام محمد محمود، مصدر سابق، ص ص 66-167.

برفض منح الرخصة[1]، إذ يتوجب على محكمة القضاء العادي ان تقضي بتوافر المبرر للانهاء ورفض دعوى تعويض العامل.

ج - إلغاء قرار منح الرخصة:

كذلك للقضاء العادي ان يباشر حراً رقابته على حقيقة وجدية الظروف الاقتصادية، إذا اقتضت الجهة الإدارية الرئاسية أو القضاء الإداري بإلغاء القرار الصادر من الجهة الإدارية المتخصصة بمنح الرخصة لصاحب العمل لمباشرة إجراءات الانهاء[2].

المرحلة الثانية

بظل نظام الإخطار

لقد حسم المشرع مشكلة تحديد الجهة القضائية المتخصصة بالرقابة في ظل النظام الملغي، إذ اصبح الاختصاص ينعقد للقضاء العادي، لعد استلزام الحصول على رخصة لاتمام الإجراء، وان كانت المادة (1/1/32) قانون العمل الفرنسي المعدل، لا تحدد اسلوباً معيناً

---

(1) حيث يتوجب على الإدارة ان تعيد النظر في الطلب بما يوافق الحكم الإداري.
J. Savatier, Op. Cit. P. 501-503.

(2) يلاحظ انه إذ الغى مجلس الدولة القرار الإداري الصادر بالإذن لصاحب العمل في الانهاء على اساس من عدم اتصاف الباعث على الانهاء بالصفة الاقتصادية وليس لعدم ثبوت الباعث المدعى به، فقد اعلنت محكمة النقض (ان محكمة الاستئناف لم تطبق القانون صحيحاً حينما قضت بأنه لا يتعين عليها البحث عما إذا كان السبب المدعى به، وان لم يكن اقتصادياً، يمكن ان يكون سبباً حقيقياً وجدياً للانهاء في مفهوم المادة 122-14-3، قانون العمل الفرنسي).
Cass, Soc. 14- Janvier, 1988, J.C.P. 1988, I, P. 102.

يلزم صاحب العمل في اختيار العمال ممن ستنهى عقودهم، كما انه لا يوجد هناك معيار محدد للإنهاء وفق المصطلحات المذكورة(1)، وتبعاً لحكم محكمة النقض الفرنسية فإنه لا يلزم صاحب العمل بمراعاة اولوية معينة في الانهاء وله ان يجعل من نفسه حكماً في تقدير كفاءة العامل المهنية من غيره من العمال للابقاء عليه في موقعه(2)، مما يجعل من نطاق الرقابة القضائية تضييق على ممارسة صاحب العمل لسلطته في الإنهاء الاقتصادي.

ولقد أثار الفقه مشكلة الطبيعة القانونية (للتنبيه) الذي ترسله السلطة الإدارية إلى صاحب العمل في مجال مخالفته لاجراءات الإنهاء وفق نظام الإخطار(3)، فهل هو مجرد رأي للسلطة الإدارية، أو قرار إداري يتتبع خضوعه عند الطعن للقضاء الإداري؟ وان كنا نرى بكونه مما ينطبق عليه وصف القرار الإداري مؤيدين بذلك حكم محكمة فرساي الإدارية، إذ ان التنبيه بكونه عملاً مرتباً لاثر قانوني ينتسب إلى طائفة القرارات الإدارية(4).

2 - الرقابة القضائية في مصر:

تعد مصر من الدول ذات القضاء المزدوج، ولكن استحداث

---

(1) د. حسن عبد الرحمن قدوس، مصدر سابق، ص168.

(2) V.Cass, Soc, 21/faver/1440. Droit Social P. 524. قرار سابق الذكر.

(3) د. حسن عبد الرحمن قدوس، مصدر سابق، ص224.

(4) Tribunal Administrative de Versailles, 26 Janvier 1989, Droit Social 1989, P. 294.

(وان كان اتجاه المحكمة منتقد لخلو التشريع من نص واضح يحدد الجهة صاحب الاختصاص بنظر النزاع الذي يثيره تدخل الإدارة عن طريق التنبيه في نطاق علاقات تتسب بطبيعتها وموضوعها إلى القانون الخاص) د. حسن عبد الرحمن قدوس، مصدر سابق، ص223، هـ (3).

المشرع المصري رقابة سابقة تعد مصر من الدول ذات القضاء المزدوج، ولكن استحداث المشرع المصري رقابة سابقة إدارية على الانهاء وفق المادة (107) قانون العمل رقم 137 لسنة 1981 ومع ما يترتب على تدخلها من صدور قرار إداري بالموافقة أو برفض طلب صاحب العمل في الانهاء الاقتصادي، اقتضى تحديد نطاق اختصاص كل من القضاء الإداري والقضاء العادي.

أ - القضاء الإداري:

استناداً إلى التظلم الذي يتقدم به صاحب المصلحة سواء أكان العامل أم صاحب العمل، فإن الطعن في شرعية قرار اللجنة الإدارية والمعتمد من وزير الدولة للقوى العاملة يكون امام القضاء الإداري[1]، ويبدأ حساب ميعاد دعوى الإلغاء المحدد بستين يوماً من تاريخ اعلان صاحب الشأن أو علمه به العلم اليقيني[2]، والطعن بالإلغاء في قرار اللجنة ليس له اثر واقف فيما يخص القرار، مالم تستجب محكمة القضاء الإداري لطلب وقف تنفيذ القرار وفقاً لما تقدره من اضرار يستحيل أو يصعب جبرها عند تنفيذه[3].

ويتحدد نطاق رقابة القضاء الإداري في رقابة احترام قرار اللجنة المركزية لسلطتها المحددة بالمادة (107) قانون العمل رقم 137 لسنة1981، فيتحقق من عدم استناد إلى قرار اللجنة لوقائع غير صحيحة وخلوها من غلط في القانون أو في التقدير، ويلاحظ

(1) (باعتباره قراراً إدارياً لصدوره من جهة إدارية)، د.همام محمد محمود، مصدر سابق، ص148.

(2) د.عبد الغني بسيوني عبد الله، مصدر سابق، ص140، مع ملاحظة ان اللجنة لا تتولى اعلام العمال بل تكون هذه مهمة صاحب العمل، فتسري بحقهم المدة من تاريخ اعلانهم أو علمهم اليقيني معتمداً من صاحب العمل.

(3) انظر بتفصيل ذلك د.عبد الغني بسيوني عبد الله، مصدر سابق، ص321.

القضاء كذلك خلو القرار من عيب الانحراف في استعمال السلطة[1]، وتتحدد مهمة القاضي الاداري عند حد الإلغاء الإداري غير المشروع فقط دون امكانية يحتل صاحب العمل المسؤولية، ما لم يثبت غشه للجنة الإدارية، تقديمه معلومات غير صحيحة[2]، ومن ثم تحال مسألة تقدير تعسف صاحب العمل في الإنهاء إلى القضاء العادي بصدد نظره دعوى تعويض العامل.

ب - القضاء العادي:

لقد تدرج القضاء العادي في مصر وبعد مراحل تطور طويلة برقابته على جدية وحقيقة الظروف الاقتصادية[3] فكان هو صاحب الاختصاص الاصيل بذلك، واستمر الامر على هذا النحو لحين استحداث نظام الرخصة الإدارية بموجب المادة (107) من قانون العمل رقم 137 لسنة 1981، الذي كان له اثره على اختصاص القضاء العادي، فاستناداً إلى مبدأ (الفصل بين السلطات) والذي يوجب عدم تدخل القضاء العادي في اعمال السلطة الإدارية، اصبح الاختصاص للقضاء العادي ينحصر في المنازعات الجانبية التي تثور بين العامل وصاحب العمل بمناسبة الإنهاء والتي لا علاقة لها بقرار اللجنة الإدارية وذلك ضمن اختصاصه بنظر منازعات القانون الخاص[4]، وتبعاً لذلك فهو يتخصص بالنظر بكل حقوق العمال التي

---

(1) د. همام محمد محمود، الرقابة، مصدر سابق، ص150.

(2) د. همام محمد محمود، الرقابة، مصدر سابق، ص152-153.

(3) نقض مدني مصري، الطعن رقم 25/83/ق، جلسة 1959/12/17 عصمت الهواري، ج1، طبعة ثانية، ص276. وطعن رقم 44 لسنة 45ق- جلسة 1980/5/17، الهواري، ج4، ص120.

(4) د. فتحي والي، الوسيط في قانون القضاء المدني، مطبعة جامعة القاهرة، 1987، ص209.

التزم بها صاحب العمل سواء تضمنتها القانون أم العقد الفردي أم الجماعي أم نظام العمل (لائحة العمل)، مثل مكافأة نهاية الخدمة أو تعويض مهلة الاخطار أو مقابل الاجازات[1]. وكذلك يثبت الاختصاص للقضاء العادي في حالة قيام صاحب العمل بالإنهاء دون استئذان الجهة الإدارية أو قيامه بذلك على الرغم من رفضها لطلبه[2].

3 - الرقابة القضائية في العراق:

بظل قانون العمل النافذ فإنه لا توجد رقابة حقيقية مسبقة على إجراءات صاحب العمل في إنهاء عقود عماله بسبب الظروف الاقتصادية بالتأكيد لا يكون هناك طعن امام القضاء بهذا الخصوص، وان كان هناك اتجاه فقهي يقول بامكانية طعن العامل بقرار صاحب العمل إذا خالف به الالتزام المفروض عليه قانوناً وهو (ابلاغ الوزير) أو ان يخالف القواعد الموضوعية بأن لا تكون هناك اسباب حقيقية يستند إليها في اتخاذه مثل هذا القرار، وتبعاً لما تقدم فللعامل المطالبة بالتعويض على اساس من قواعد المسؤولية التقصيرية فضلاً عن حقه في العودة إلى العمل[3]، وان كنا لا نؤيد رأي استاذنا الكريم بسبب من ان اسلوب الإخطار (ابلاغ الوزير)

---

(1) د.محمود جمال الدين زكي، عقد العمل، مصدر سابق، ص809 و ص826 وص ص 1057-1068.

(2) (حيث يستدل منه على تعسفه في الإنهاء) د.مصطفى عبد الحميد عدوي، مصدر سابق، ص116، وانظر في اختصاصات القضاء العادي استثناءً في فرنسا ومثالب هذا النظام.

(3) د. عزيز الخفاجي، مصدر سابق، ص131، وقد استند استاذنا في ذلك إلى مبدأ اعادة العامل الذي اخذ به القانون النافذ بنص المادة (129) في حالة الفصل التأديبي، حيث مكن القانون المحكمة من استبدال عقوبة الفصل بعقوبة اخف مع الحكم باعادة العامل إلى عمله.

الذي جاء به قانون العمل النافذ الغرض منه تنظيمي بحت، وان المشرع لم يرد منه شرطاً لصحة التصرف، وإلا كان قد وضع جزاءً معيناً مدنياً أو جزائياً لمن يخالفه، وبالتالي لا يترتب عليه أي حق للعامل يستطيع ان يقاضي به صاحب العمل ألا فيما يتعلق بحقوقه الناشئة عن عقد أو قانون العمل وامام قضاء العمل المتخصص[1]، إذ تعد ديون العامل ديوناً ممتازة على اموال صاحب العمل[2]، وقد كان من الافضل لمشرع قانون العمل النافذ لو جعل من صلاحيات (محكمة العمل) وبنص صريح الرقابة على مباشرة صاحب العمل سلطته في انهاء عقد العمل للظروف الاقتصادية للعمل.

إن ما تقدم في ظل قانون العمل النافذ، أما في ظل قانون العمل رقم (151) لسنة 1970 الملغي، إذ توافر اسلوبان للرقابة الأول رقابة ممثلي العمال والثاني اسلوب الرقابة الإدارية المسبقة، فقد مكن القانون العامل من اللجوء إلى القضاء للطعن بإجراءات صاحب العمل في إنهاء عقده إذا جرت من دون موافقة الجهات الإدارية التي ينص عليها القانون، على ان القانون قد اورد شروطاً معينة لذلك، إذ الزم العامل قبل الطعن قضائياً التقدم باعتراض خطي بواسطة اللجنة النقابية المتخصصة إلى الإدارة أو صاحب العمل خلال مدة ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه لقرار انهاء عقده[3]، فإذا لم يستجب

---

(1) مادة (139) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987.

(2) وبذلك تتقدم ديون العامل على كافة دائني صاحب العمل بما فيها الدولة، مادة (12) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدلة بنص المادة (2) قانون التعديل رقم (17) لسنة 2000.

(3) (حيث اعتبرها القانون مدة سقوط) مادة (30/هـ) قانون العمل رقم (151) لسنة 1970 الملغي، وفي قرار لمحكمة التمييز، رقم القرار 226/عمل ت/1984-1985، تاريخ القرار 1985/3/2 ((لا يحق للعامل الذي انهيت خدمته طلب العودة إلى عمله السابق إذا كان قد تراضى في طلب اعادته مدة تزيد على ثلاثين يوماً دون ان يعترض بواسطة =

صاحب العمل لاعتراضه جاز للعامل اللجوء إلى القضاء، فإذا اصدر القضاء حكماً لصالحه استحق العامل كامل اجره عن فترة الانقطاع وحتى عودته إلى العمل تنفيذاً للحكم القضائي[1]، ومع دفع كامل الاشتراكات عن العامل إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي من قبل صاحب عمله[2]، أما بخصوص الاعتراضات التي يتقدم بها العمال نتيجة من تصفية صاحب العمل لمشروعه نهائياً، فنجد ان المشرع لم يحدد لها اجلاً زمنياً معيناً[3]، ولكن من حق قضاء العمل المختص الحكم على صاحب العمل بعقوبة جزائية تصل إلى حد الحبس مدة تتراوح بين شهر وستة اشهر وغرامة مالية فضلاً عن الحكم ببطلان تصرفه إذا خالف شرط موافقة الجهات الإدارية المسبقة[4]، مع امكانية الحكم عليه بعقوبات اشد إذا كان فعله قد انطوى على غش أو احتيال أو تزوير أو أي افعال اجرامية اخرى[5]، ولكن يرد تساؤل عن حق المتضرر في الطعن قضائياً من القرار الصادر السلطة الإدارية المختصة سواء كان بالموافقة أو الرفض وسواء كان هذا الطرف العامل أم صاحب العمل وحيث خلا القانون الملغي من أية معالجة لهذا التساؤل، فنرى بالعودة إلى القواعد العامة، أي حق الطرف المتضرر من اللجوء إلى القضاء طعناً في القرار الصادر

= اللجنة النقابية إلى الإدارة، طلب اعادته إلى العمل..)) مجموعة الاحكام العدلية، العددان (1-2) 1985، ص46 وكذلك القرار رقم 504/عمل تمييزي/ 1984، تاريخ 1984/6/5، مجموعة الأحكام العدلية، الاعداد (1-4)، 1984، ص67.

(1) قرار رقم 1065/ثالثة/1979، بتاريخ (1979/6/28) ((إذا اعيد العامل إلى عمله بسبب بطلان اجراء انهاء خدمته، فيستحق اجوره عن تاريخ المطالبة القضائية إلى تاريخ صدور قرار المحكمة وليس من تاريخ اعادته الفعلية إلى عمله)). مجموعة الاحكام العدلية، العدد الاول، السنة العاشرة، 1979، ص313.

(2) د. يوسف الياس، قانون العمل، مصدر سابق، ص383.

(3) مصدر سابق، ص385.

(4) مادة (32/أ) قانون العمل رقم (151) لسنة 1970 الملغي.

(5) مادة (245) قانون العمل رقم (151) لسنة 1970 الملغي.

من السلطة الادارية بخصوص إلغاء أو تصفية المشروع سواء كان بالرفض أو الموافقة، بما للقضاء العادي من ولاية عامة[1].

المطلب الثاني

جزاء مخالفة صاحب العمل قواعد المشروعية في الظروف الاقتصادية

أن الرقابة على ممارسة صاحب العمل سلطته في إنهاء عقود عماله نتيجة من الظروف الاقتصادية في اطار المشروعية، لا تستطيع تحقيق هدفها الأساسي وهو (استقرار علاقات العمل) خدمة للصالح العام مالم ترتبط بجزاء يعطيها قوة ودفعاً بغية تقييد ممارسة صاحب العمل لسلطته المتقدمة وفق القواعد الموضوعية والإجرائية[2]، ولذلك نجد ان القوانين المقارنة غالباً ما تنص على جزاءات عقابية (مدنية، جزائية) حسب الأحوال[3]، لتتدرج فتصل اقصاها حينما يتخذ الإنهاء الاقتصادي شكلاً جماعياً لعقود العمال.

---

(1) د. عصام البرزنجي، الرقابة القضائية على اعمال الإدارة في العراق وافاق تطورها، علوم قانونية، المجلد الرابع العددان (1-2)، 1985، ص168. (حيث يستثنى من حق الطعن فقط القرار الإداري المستثنى صراحة بالقانون).

(2) انظر نص المادة العاشرة الاتفاقية الدولية رقم 158 لسنة 1982 (مع ملاحظة حق العامل في الحصول على مهلة الانذار قبيل انهاء عقده).

(3) وإن كان ذلك يتعارض مع حق صاحب العمل في تنظيم منشآته وادارتها بما يضمن استمرار نشاطه وحق كل من طرفي عقد العمل غير محدد المدة انهائه بالإدارة المنفردة، د مصطفى الجمال، مصدر سابق، ص61.

الفرع الأول

جزاء عدم مشروعية الانهاء الاقتصادي في القانون الفرنسي

رغم إلغاء نظام الرقابة الإدارية السابقة (نظام الرخصة) واستبداله بنظام (الإخطار)[1]، فإن الجزاء وفق القانون الفرنسي ما زال يتخذ الطابع التقليدي، ففي ظل الرقابة السابقة، فإن قانون العمل الفرنسي قرر للعامل الحق في التعويض عن الانهاء التعسفي[2]، في حالة انهاء عقده لظرف اقتصادي دون الحصول على الرخصة أو انهائه قبيل المدة المحددة فيها[3]، وإذا كان هذا الاسلوب في الرقابة قد الغي، إلا ان المبدأ المتقدم لا زال يجسد جوهر فكرة الجزاء القائم على التعويض البدلي لا العيني، فالإنهاء غير المشروع ليس بالتصرف الباطل الذي يستحيل معه انهاء العلاقة العقدية، وانما يؤدي إلى قيام المسؤولية، أي انه حتى لو كان انهاءً تعسفياً فهو يؤدي إلى انقضاء علاقة العمل[4]، ويلاحظ ان المشرع الفرنسي قد نوع مظاهر الجزاء تبعاً لنوعية القواعد القانونية التي خرقت

---

(1) مادة (12/321) قانون العمل الفرنسي – L. 321/12 Cod. Trav. France.

(2) (والذي يقتضي تقرير بطلان تصرف صاحب العمل والأمر باعادة العامل إلى عمله، في حين ان هذا الاسلوب غير متبع، لذلك يتعذر اعادة العامل بقرار من القضاء المستعجل، وهو اتجاه لا يتلاءم مع حقيقة فرض رقابة سابقة).

COUTUIRIER (G), les nuilite's du licenciemen't, Droit Social, 1977, P215.

(3) CAMERLYNCK (G.H), Traite de driot de Travail, contrat de Travail, Op. Cit, P. 551.

(4) (G.H) CAMERLYNCK, Traite, Op. Cit. P. 552.

فتجعل من الانهاء غير مشروع[1]، فيختلف الجزاء فيما إذا كانت القواعد اجرائية أم موضوعية التي نصت على وجوب اتباعها المادة (2/321) قانون العمل الفرنسي في حالة الانهاء الاقتصادي.

أولاً: القواعد الإجرائية:

كما سبق لنا القول، فإن التعدي على القواعد الإجرائية تجعل من الإنهاء تعسفياً، وتشكل تبعاً لذلك خطأ مؤدياً إلى انعقاد مسؤولية صاحب العمل والتزامه بتعويض العامل مقدراً على اساس ما اصابه من ضرر[2]، ويبدو ان السير على اسلوب الرقابة الملغي كان اشد فاعلية، اذ كان الجزاء يتمثل برفض (منح رخصة) الانهاء في حالة التعدي على القواعد الاجرائية[3]، ومن ثم تتخذ طابعاً وقائياً من حيث القضاء على مصدر الخطر قبل وقوعه، بينما تتمثل في ظل النظام الحالي بجبر الضرر بعد وقوعه متى ارتبط بالظروف الاقتصادية[4].

ثانياً: القواعد الموضوعية:

تقتضي القواعد الموضوعية للإنهاء قيامها على باعث حقيقي وجدي، لكونه مبرراً ومشروعاً، وبخلاف ذلك يستتبع قيام مسؤولية صاحب العمل المدنية، وبذلك يختلف الجزاء بحسب عدد العمال في المشروع، فيكون:

---

(1) مادة (4/14/122) قانون العمل الفرنسي L. (122/14/4) Cod. Tra. france.

(2) (القواعد الإجرائية المتمثلة في 1 - التشاور مع ممثلي العمال، 2 - اخبار السلطات المختصة). انظر سابقاً الرقابة بظل قانون العمل الفرنسي.

(3) COUTUIRIER (G), Op. Cit. P. 215.

(4) (حتى تدخل القضاء لا يكون إلا بعد طلب مقدم من ممثلي العمال بناء على اخلال صاحب العمل بالتزام التشاور مع العمال لعدم وتقديم الخطة الاجتماعية أو لعدم كفايتها). د. حسن عبد الرحمن قدوس، مصدر سابق، ص251.

1 - إذا عمل في المشروع احد عشر عاملاً[1]، ولا تقل خدمة العامل الذي شمله الانهاء عن سنتين، فيكون امام المحكمة الحكم بأحد الحكمين الآتيين:

أ - اقتراح العودة إلى العمل:

وهو امر جوازي، حيث لها تعويض العامل عيناً، وهو عائد إلى تقدير المحكمة فلها ان تأخذ به اولاً، كما انه من ناحية اخرى لا تستطيع الزام أي من طرفي العقد بذلك، فلو جرت الموافقة على اقتراح المحكمة فاعيد العامل وفقاً لعلاقة العمل القديمة، فيعود إلى نفس موقعه في المشروع بالاجر والامتيازات نفسها ولكن ليس له المطالبة بأجره عن المدة السابقة[2].

ب - التعويض البدلي (النقدي):

متى قدرت المحكمة عدم ملاءمة التعويض السابق، أو رفضه العامل أو صاحب العمل، فينبغي الزام صاحب العمل بتعويض العامل نقداً عما اصابه من ضرر نتيجة من الإنهاء غير المبرر، بشرط ألا يقل التعويض عن قيمة الاجر الذي يستحقه خلال (6) أشهر الاخيرة[3].

---

(1) مادة (4/14/122) قانون العمل الفرنسي. L. (122/14/4) Cod. Tra. France

(2) لكن له المطالبة بتعويض عما اصابه من ضرر.

CAMERLYNCK (G.H), Op. Cit. P. 501.

(3) (ويستحق العامل الحد الادنى من التعويض ولو لم يصب العامل بضرر، فهو غير مقيد باثبات وجوده)

CAMERLYNCK (G.H), Op. Cit. P. 502.

ج - تلزم المحكمة صاحب العمل برد قيمة (تعويض البطالة) التي دفعتها الهيئات المتخصصة للعامل خلال الفترة السابقة.

2 - أما إذا كان يعمل في المشروع اقل من احد عشر عاملاً، وقلت مدة خدمة العامل الذي انهي عقده عن سنتين، فيستحق التعويض عما أصابه من ضرر[1].

ثالثاً: المسؤولية الجنائية لصاحب العمل:

نص قانوني العمل الفرنسي على عقوبة الغرامة التي لا تقل عن (ألف فرنك) ولا تزيد على (15) الف فرنك، على ان تتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين مستهم المخالفة في الحالات الآتية[2]:

1 - انهاء علاقة العمل دون التشاور مع ممثلي العمال (مادة 321-3).

2 - انهاء علاقة العمل دون إخطار السلطة الإدارية المتخصصة طبقاً للمادة (321/7).

3 - ارسال خطابات الانهاء إلى العمال المشمولين بالاجراء قبل انقضاء المدة المحددة بنص المادة (321/6).

---

(1) ويلاحظ ان المشرع الفرنسي لم يضع حداً ادنى للتعويض في هذه لحالة وانما تركه للقاضي يحدده على اساس ما اصاب العامل من ضرر، مادة 5/14/122 قانون عمل فرنسي.

(2) مادة (11/321) قانون عمل فرنسي. L. (321/11) Cod. Tra. France.

4 - عدم إخطار السلطة الإدارية بانهاء (علاقات العمل) بعد إجراء التصرف، لو كان عدد العمال الذين انهيت عقودهم اقل من عشرة عمال، يشكل ذلك تعدياً موجباً للعقوبات المتقدمة آنفاً[1].

الفرع الثاني

جزاء عدم مشروعية الانهاء الاقتصادي في القانون المصري

لم يورد القانون المصري رقم (137) لسنة 1981، احكاماً خاصة بايقاع الجزاء على صاحب العمل الذي يخالف القواعد الموضوعية أو الإجرائية عند انهائه لعقود عماله نتيجة من ظروف اقتصادية عدا ما اوردته المادة (171) من القانون المتقدم متمثلة بشكل عقوبة جنائية[2]، اذ يرى الفقه ان اتجاه المشرع في عدم معالجة مخالفة قواعد الانهاء المشروع ذي الطبيعة الاقتصادية ووضع جزاء خاص به، انما يقتضي احالة الامر إلى القواعد العامة

(1) مادة (1/362) قانون عمل فرنسي. L. (362/1) Cod. Tra. France.

(2) (يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة اشهر ولا تتجاوز السنة أو بغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على الف دينار أو باحدى هاتين العقوبتين) مادة (171) قانون العمل رقم 137 لسنة 1981.
ويبدو ان هذا نفس الاتجاه في معالجة الجزاء للموضوع المتقدم في (مشروع قانون العمل المصري)، فقد نصت المادة (267) على عقوبة جزائية بشكل غرامة تتراوح بين (500-1000) جنيه لو خالف صاحب العمل احكام المواد (199، 200، 202) من المشروع.

في الانهاء غير المشروع عموماً[1].

أولاً: مخالفة القواعد الإجرائية:

نظم المشرع المصري قواعد انهاء عقود العمال للظروف الاقتصادية اجرائياً بالزام صاحب العمل الحصول على إذن (رخصة) إدارية قبيل اجراء الانهاء، والتعدي على القواعد الإجرائية كما يمكن ان يتصور بعدم الالتجاء إلى اللجنة يمكن ان يكون بانهاء عقود العمال على الرغم من عدم موافقتها مما يسبغ على الاجراء وصف عدم المشروعية[2]، ولذلك يرى اتجاهاً فقهياً بان القواعد الواردة بنص المادة (107) من قانون العمل المصري النافذ انما تعد من النظام العام مما يستتبع معه تقدير بطلان التصرف الناتج عن مخالفتها[3]، على الرغم من ان المشرع المصري لم يقرر بطلان انهاء عقود العمال صراحة إلا في حالة واحدة وهي ان يكون الانهاء نتيجة من ممارسة العامل نشاط نقابي[4]، بينما يرى اتجاه فقهي

(1) (في حين ان حماية علاقات العمل انما تكون من خلال فرض جزاء مدني مرتبط بفكرة الحق واستعماله) د. حسن عبد الرحمن قدوس، مصدر سابق، ص ص 265-266. وانظر في قرار، مبدأ (29) (لصاحب العمل انهاء العقد غير المحدد المدة بارادته المنفردة وتقضي بهذا الرابطة العقدية ولو اتهم بالتعسف غاية الامر انه يرقب للعامل الذي اصابه ضرر الحق في التعويض). طعن رقم 1858 لسنة 51ق جلسة 1983/3/1، الهواري، الجزء الخامس ص27.

(2) (حيث ترتبط قواعد المشروعية الاجرائية والموضوعية بحيث يصعب في اغلب الاحيان فصلهما). د. همام محمد محمود، الرقابة، مصدر سابق، ص154.

(3) (اضافة إلى تقرير حق العامل في التعويض) د.حسن عبد الرحمن قدوس، مصدر سابق، ص267.

(4) (..ويجب على المحكمة ان تقضي باعادة العامل المفصول إلى عمله إذا كان فصله بسبب نشاط نقابي)، مادة (66) قانون العمل رقم 137 لسنة 1981. وانظر مبدأ (30) (استثناءاً من الاصل اجاز المشرع اعادة العامل إلى عمله وذلك في حالة واحدة وهي إذا كان الفصل بسبب نشاط نقابي)، طعن رقم 1858، انظر في القرار السابق.

آخر ان تطلب المشرع الحصول على الرخصة السابقة، انما يهدف اساساً إلى التحقق من مدى جدية وحقيقة مبررات صاحب العمل من قبيل اللجنة الإدارية المتخصصة، فلو امتنع صاحب العمل عن ذلك فليس له الاحتجاج بمثل هذه المبررات امام القضاء العادي، ومن ثم فهو قرينة قاطعة على تعسف صاحب العمل في إجراءات الانهاء[1].

ثانياً: مخالفة القواعد الموضوعية:

ان مشروعية الانهاء من حيث الظروف الدافعة له، تقتضي التحقق من مدى حقيقة وجدية مبررات صاحب العمل[2]، وكل ذلك يدور في اطار نظرية التعسف في استعمال الحق بالموازنة بين حقوق طرفي العقد أو بتقرير ضرورات سير العمل في المشروع[3]، فلو ثبت عدم حقيقة أو جدية الظروف الاقتصادية التي احتج بها صاحب العمل لانهاء عقود عماله[4]، يستتبع ذلك فرض جزاء مخالفة القواعد الموضوعية[5]، كما تفرضه فكرة التعسف والمتمثلة

---

(1) د. همام محمد محمود، الرقابة، مصدر سابق، ص157. (في حين لو حصل صاحب العمل على رخصة، ولكن لم يترتب للمدة المقررة من قبل للجنة الإدارية فليس للعامل سوى الحق في التعويض).
وانظر مبدأ (166) ((على الطرف الذي ينتهي العقد ان يفصح عن الاسباب التي ادت به إلى الانهاء، فإذا لم يذكرها قامت قرينة لصالح الطرف الآخر على ان انهاء العقد وقع بلا مبرر)). طعن رقم 1932 لسنة 51ق- جلسة 1982/5/3، الهواري، الجزء الخامس، ص120.

(2) د. حسن كيرة، اصول، مصدر سابق، ص811.

(3) انظر سابقاً في معايير فكرة التعسف في استعمال الحق في القانون المصري.

(4) مبدأ (185) (تقدير قيام المبرر لفصل العامل ونفي تعسف صاحب العمل في استعمال حق الفصل، مسألة موضوعية يستقل بتقديرها قاضي الموضوع). طعن رقم 181 س 44ق، جلسة 1981/5/31، الهواري، جزء (4)، ص116.

(5) د. حسن عبد الرحمن قدوس، مصدر سابق، ص271.

بتعويض العامل[1]، والتعويض يكون نقدياً وليس عينياً[2]، ويراعى في تقدير هذا التعويض نوع العمل الذي كان يمارسه العامل في السابق والعرف الجاري ومدة خدمته واجره[3].

وطبقاً لنص المادة (66) قانونا العمل رقم 137 لسنة 1981، يستطيع قاضي الأمور المستعجلة وفق تنفيذ قرار الانهاء إذا جرى من دون مبرر، ولكون القرار مؤقتاً وصادر عن غير محكمة الموضوع فليس للقاضي سوى الحكم بأداء مبلغ يعادل اجر العامل محسوباً من تاريخ صدور قرار فصله[4].

الفرع الثالث

جزاء عدم مشروعية الانهاء الاقتصادي في القانون العراقي

ان بحث موضوع الجزاء على ممارسة صاحب العمل لسلطته في الانهاء الاقتصادي في القانون العراقي، يقتضي منا البحث في

(1) مادة (2/295) و (2/221) قانون مدني مصري.

(2) د. مصطفى الجمال، مصدر سابق، ص135..

(ان سلطة رب العمل في ذلك تقديرية فلا يجوز لقاضي الموضوع ان يحل تقديره محل تقدير صاحب العمل وليس له سوى التحقق من مدى جدية المبررات التي دعت اليه، وصاحب العمل غير ملزم في هذه الحالة باعادة العامل المفصول إلى أي عمل آخر في المنشأة). طعن رقم 44س 45ق- جلسة 1980/5/17، ص120.

(3) د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، 1983، مصدر سابق، ص574. واستئناف الاسكندرية، 1955/6/28، مدونة الفكهاني، ج 1، ص692.

(4) مادة (66) قانون العمل رقم 137 لسنة 1981.

مرحلتين، المرحلة الأولى والمتمثلة بمرحلة قانون العمل رقم 151 لسنة 1970 الملغي اذ وفر القانون رقابة إدارية سابقة، والمرحلة الثانية مرحلة انعدام الرقابة على إجراءات صاحب العمل بظل قانون العمل رقم 71 لسنة 1987.

أولاً: جزاء الانهاء غير المشروع بظل قانون العمل رقم 151 لسنة 1970 الملغي:

يعد الانهاء غير مشروع وفقاً لاحكام قانون العمل رقم 151 لسنة 1970، في حالة عدم اتباع صاحب العمل الإجراءات التي نص عليها بموجب المادة (26/و) وكما سبق وان اوضحنا، وتبعاً لذلك يعد اجراء صاحب العمل المتمثل بانهاء عقود العمال باطلاً، ومقتضى البطلان هو استمرار قيام العقد وحق العامل في العودة إلى عمله[1]، ألا ان المشرع ورغبة منه في تقييد حق العامل هذا بأجل زمني بغية استقرار العلاقات القانونية، قرر عدم قبول طلب العامل بالعودة إلى عمله مالم يقدم اعتراضاً خطياً بواسطة اللجنة النقابية المتخصصة إلى الإدارة أو صاحب العمل، خلال مدة اقصاها (30) يوماً من تاريخ تبليغه بقرار انهاء عقده[2]، ويلاحظ ان الجزاء المدني يترافق معه حق العامل في تقاضي كامل اجره عن فترة الانقطاع مع الزام صاحب العمل بدفع اشتراكاته إلى مؤسسة الضمان عن هذه المدة.

ثانياً: جزاء الانهاء غير المشروع في ظل قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل:

بظل قانون العمل النافذ إذ انعدمت الرقابة على ممارسة

---

(1) د. يوسف الياس، قانون العمل، مصدر سابق، ص382.

(2) مادة (30/هـ) قانون العمل رقم 151 لسنة 1970.

صاحب العمل لسلطته في تصفية أو تقليص عقود عمال مشروعه، فقد اقر مبدأ حرية صاحب العمل في اختيار العمال الذين ستنهى عقودهم أياً كانت ظروفهم أو مركزهم المهني أو نشاطهم النقابي[1]، وتبعاً لذلك فلصاحب العمل ان يتخذ أي من إجراءات الانهاء من دون ان يكون عرضة للجزاء، ولكن! على الرغم من خلو النص التشريعي الخاص، نرى ان ذلك لا ينفي حقيقة وجوب العودة إلى القواعد العامة في فرض الجزاء، اذ يستحق العامل التعويض النقدي[2]، ولاسيما إذا دفع صاحب العمل بتصرفاته الجائرة العامل إلى انهاء عقده[3]، أو نقله إلى مركز اقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذي كان يشغله ولم تقتضيه مصلحة العمل وكان بقصد الاساءة إليه مما دفعه إلى تقديم استقالته[4]، ومع دعوتنا المشرع العراقي لوضع جزاء معين محدد اسوة بالقانون المقارن، واذ يحدد ذلك ابتداء بفرض رقابة إدارية حماية لحقوق العمال واستقراراً للعلاقات العقدية.

---

(1) د. عزيز الخفاجي، مصدر سابق، ص28، وبظل التعديل رقم (17) لسنة 2000 قانون التعديل النص لقانون العمل رقم (71) لسنة 1987، لم يعد باستطاعة صاحب العمل انهاء عقد العامل النقابي الا بعد استحصال موافقة النقابة أو الاتحاد على ذلك ويلاحظ عدم اشارة المشرع إلى أي نوع من الجزاء في حال مخالفة صاحب العمل لهذا الشرط.

(2) مادة (1/918) قانون مدني عراقي.

(3) مادة (1/921) قانون مدني عراقي.

(4) مادة (2/921) قانون مدني عراقي.

الخاتمة

بعد أن فرغنا من دراسة موضوع البحث تفصيلاً، نرى لزاماً علينا تبيان النتائج التي أسفر عنها البحث، وذلك باستعراض جزيئاته عرضاً سريعاً موجزاً، ثم نورد أهم التوصيات التي ظهرت لنا من خلال البحث.

أولاً: النتائج:

1 - تعد سلطة صاحب العمل في إدارة مشروعه وتنظيمه من الأمور الثابتة والمستقرة في القوانين المقارنة، ولكن تنازع الفقه حول اساسها القانوني، ولذلك ظهرت نظريتان، النظرية الأولى (التقليدية) القائمة على الفكر الفردي والتي تؤسس سلطة صاحب العمل على ركنين هما أولاً: صفته مالكاً للعقار الذي بني المشروع عليه والمنقولات الكائنة عليه فهو يستقل وحده بإرادة ملكه وتوجيه بما يعطيه اياه حق الملكية والركن الثاني: هو عقود العمل التي تربطه بعماله وهي من العقود الرضائية التي تلزم

العمال بإطاعة اوامر صاحب العمل ونواهيه بما يفرضه عقد العمل من تبعية العامل لصاحب العمل. أما النظرية الثانية فهي الحديثة أو ما يطلق عليها (نظرية المنظمة) القائمة على الأفكار الاشتراكية القائلة بكون الملكية وظيفة اجتماعية لاحقاً شخصياً لاعتبارين هما أولاً: التضامن الاجتماعي وثانياً: مديونية المالك للمجتمع ومن ثم فالمشروع الذي يتكون من (عمال) هم مجموع عماله وصاحب العمل سواء كان مالكاً له أم مديراً والعمل هو الغاية أو الهدف النهائي من انشائه، فيمكن القول عنه انه (مجموعة اشخاص يعملون معاً بتضامن من اجل تحقيق غاية مشتركة عن طريق تنظيم دائم وبالتالي يشترك رأس المال مع العمل في المشروع ليتحول إلى مجتمع صغير، واذ انه مجتمع فلابد له من رئيس يتمتع بسلطة الإدارة والتنظيم مقيداً بتحقيق مصلحة العمل).

2 - يمارس صاحب العمل سلطته الإدارية في المشروع، أما منفرداً باستقلاله بالإدارة وقد يعهد ببعض الأعمال لمساعدين، أو ان يشاركه عمال مشروعه في الإدارة كونه نوعاً من التوفيق بين العمال وأصحاب العمل وسلطتهم، وقد اخذت القوانين الثلاث المقارنة (القانون العراقي، المصري، والفرنسي) بمبدأ المشاركة العمالية.

3 - يمارس صاحب العمل سلطته الإدارية، في مجالين هما أولاً: الاوامر الجماعية (الأوامر العامة - النظام الداخلي للمشروع) وهي ما يلجأ إليها غالباً صاحب العمل عن طريق وثيقة مكتوبة معلنة في مكان ظاهر من موقع العمل، بغية توحيد نظام العمل، مضمناً إياها مسائل دقيقة لم يرد

لها ذكر أو تفصيل عقدي أو قانوني. أما المجال الثاني، فهي (الأوامر الفردية) الموجهة إلى عامل أو عدد معين من العمال والتي تكون متعلقة بتنفيذ العمل، كأن يتعلق بتوزيع العمل ودرجة العناية والأوامر الخاصة بتطوير القدرة المهنية، أما ان تكون متعلقة بتكليف العامل بعمل غير متفق عليه وخلافاً لمبدأ القوة الملزمة للعقد، وتمس مكان اداء العمل أو زمانه أو نوع العمل أو تمس عناصر متعلقة بموقع العامل في المشروع، وقد حدد المشرع في القانون المقارن مشروعيتها في حالات الضرورة والقوة القاهرة ومشروعيتها في الحالات الاعتيادية (حالة تأديب العمال، وعدم الاختلاف الجوهري)، وأن خلا من هذا التنظيم القانوني النافذ العراقي.

4 - ان سلطة صاحب العمل الإدارية ليست مطلقة، إذ تقيدها ثلاثة قيود، القيد الأول المتمثل بـ (تعلق الاوامر بتنفيذ العمل) دون ان تمتد إلى حياة العامل الخاصة إلا إذا مست حياته العمل وحسن سيره، والقيد الثاني هو انسجام الأوامر مع (مبدأ المشروعية) بعدم مخالفتها للقانون والنظام العام والآداب والعقد الفردي والجماعي والقيد الثالث هو التزام صاحب العمل بعدم تعريضه حياة العامل أو احد زملائه للخطر في اصداره للاوامر، حيث للعامل الامتناع عن التنفيذ لو كانت تخرج عن القيود الثلاثة السابقة.

5 - تتسع سلطة صاحب العمل الإدارية لتصل ذروتها فيما يتخذه من إجراءات لمواجهة الظروف الاقتصادية، فله ان يتخذ من الإجراءات ما يراه مناسباً، فالظروف

الاقتصادية والتي اختلفت القوانين المقارنة الثلاثة في ايضاحها، إذ عدّ المشرع الفرنسي بعد تعديله لقانون العمل الفرنسي (التغييرات أو التعديلات الهيكلية والظروف العرضية) التي ليس لها صلة بشخص العامل ظرفاً اقتصادياً وتؤدي إلى إلغاء الوظيفة، بينما اتخذ المشرع المصري من إلغاء الوظيفة المعيار الوحيد للدلالة على الظروف الاقتصادية، واخيراً اشار المشرع العراقي إلى الظروف الاقتصادية وبشكل غير دقيق ويبدو كأنما أراد تحديد نطاقها بالظروف الداخلية للمشروع فقط.

وفي سبيل مواجهة الظروف الاقتصادية، يتخذ صاحب العمل احد الصور الآتية من الإجراءات، فهو أما ان يقوم (بتصفية مشروعه) أو ان يقوم (بتقليص مشروعه) فينجم منه استمرار المشروع بعدد اقل من العمال، أو ان يغير نشاطه واخيراً يقوم بادخال تعديلات تقنية على المشروع.

وتقيد سلطة صاحب العمل الإدارية في اعادة تنظيم المشروع لأسباب اقتصادية أو تقنية من ناحيتين، الناحية الأولى الموضوعية والمتمثلة بضرورة ان يكون الهدف من الإجراء تحقيق (مصلحة المشروع) تطبيقاً لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود مضافاً إليه استعمال صاحب العمل حقه استعمالاً مشروعاً، والقيد الموضوعي الثاني هو ان تكون تلك الظروف (حقيقية وجدية) بحيث يفترض ان تصل إلى درجة عالية من الخطورة تهدد المشروع.

أما القيد الآخر فهو ما فرضته القوانين المقارنة الثلاثة (رقابة على سلطة صاحب العمل) في هذا المجال، اذ تتقسم الى رقابة سابقة متمثلة أما في (رقابة ممثلي العمال)، وقد اعترف القانون الفرنسي

بحق لهذه الرقابة بينما قصرها المشرعان العراقي والمصري على المشاركة في مجالس إدارة الشركات، أو ان تكون الرقابة بشكل (رخصة إدارية) وهو النظام المعمول به في قانون العمل الفرنسي مثل تعديله فضلاً عن قانون العمل العراقي الملغي رقم (151) لسنة 1970 وقانون العمل المصري رقم 137 لسنة 1981 في المادة (107) منه والذي يعد اجراءً وقائياً حقيقياً بما يتطلبه من موافقة لجان ادارية معينة وباجراءات محددة وقواعد تظلم.

والشكل الآخر من الرقابة هي الرقابة اللاحقة، اذ تكون بعد ان يقوم صاحب العمل بإجراءاته الخاصة بتنظيم مشروعه، وهي تكون أما عن طريق (نظام الإخطار) والذي يكون بابلاغ الجهات المعنية بالرغبة بالاجراءات الخاصة بالانهاء للظروف الاقتصادية أو الابلاغ عن القيام فعلاً بالإجراء، وهو النظام المعمول به وفق قانون العمل العراقي النافذ رقم (71) لسنة 1987، وهو اجراء تنظيمي ليست له أي قيمة قانوني، وقانون العمل الفرنسي المعدل النافذ برقم (1320) لسنة 1986 والذي ألزم صاحب العمل بإخطار السلطات الإدارية بمشروع الإنهاء، بهدف تمكينه من الرقابة على تنفيذه لالتزاماته القانونية مثل التشاور مع ممثلي العمال، ودورها يقتصر على تنبيهه بالمخالفة لو ارتكبها.

أما الصورة الأخرى من صور الرقابة اللاحقة، فهي الرقابة القضائية، بعده الحارس الأمين لحقوق المواطنين، وقبيل إلغاء نظام (التراخيص الإدارية)، كان القضاء الإداري الفرنسي متخصص بالرقابة على الطعون المقدمة في (مشروعية قرار اللجنة الإدارية) بينما يتخصص القضاء العادي بالرقابة على إجراءات الفصل الماسة بأقل من عشرة عمال، إضافة الرقابة في حالات الإنهاء بغير ترخيص والإنهاء على الرغم من رفض طلب الرخصة وحالة إلغاء

قرار منح الرخصة، ولكن وبعد إلغاء نظام التراخيص الإدارية اصبح الاختصاص ينعقد للقضاء العادي وان أثار مسألة التنبيه مشكلة تحديد الاختصاص القضائي حوله. ولكون مصر من دول القضاء المزدوج، فإن الطعن بقرار اللجنة الإدارية والمعتمد من وزير الدولة للقوى العاملة يكون امام القضاء العادي ويتخصص القضاء العادي بالمنازعات الجانبية التي تثور بين العامل وصاحب العمل بمناسبة الإنهاء، أما الرقابة القضائية على إجراءات العمل في ظل قانون العمل الملغي رقم (151) لسنة 1970، فقد مكن القانون المذكور العامل من اللجوء إلى القضاء للطعن باجراءات صاحب العمل إذا لم يستحصل صاحب العمل موافقة الجهات الإدارية المختصة قبل إنهاء عقد العامل، أما في ظل قانون العمل النافذ وحيث خلا من أي التزام يفرض على صاحب العمل غير الابلاغ عن الإجراء ولعدم وضوح فكرة الظروف الاقتصادية، فقد انتفت الرقابة القضائية على سلطة صاحب العمل في هذه الحالة.

ولقد وضع المشرع في القوانين المقارنة جزاءً على صاحب العمل في حالة مخالفة قواعد المشروعية، فنجد ان المشرع الفرنسي يفرق في فرض الجزاء إذا كانت تصرفات صاحب العمل قد أدت إلى انهاء عقود عامل أو اكثر في مشروع يعمل به احد عشر عاملاً، حيث للمحكمة الحكم أما باقتراح اعادة العامل إلى عمله أو تعويضه نقدياً، أما إذا كان يعمل في المشروع اقل من احد عشر عاملاً فيكون الجزاء في هذه الحالة التعويض النقدي فقط، فضلاً عن اقرار المشرع في القانون الفرنسي إلى تقرير مسؤولية صاحب العمل الجنائية في حالات معينة يحددها القانون، ونجد ان المشرع المصري لم يضع جزءاً خاصاً بمخالفة صاحب العمل لقواعد المشروعية إلا ما نصت عليه المادة (171) من قانون العمل رقم

(137) لسنة 1981 والمتمثلة في شكل عقوبة جنائية مما يقتضي معه إحالة الامر إلى القواعد العامة في الانهاء غير المشروع عموماً، أما المشرع العراقي، فقد كانت معالجته لموضوع مخالفة صاحب العمل لقواعد المشروعية في ظل الظروف الاقتصادية تختلف بين مرحلتين، المرحلة الأولى بظل قانون العمل رقم (151) لسنة 1970 الملغي والذي قرر فيه بطلان تصرف صاحب العمل، والمرحلة الثانية بظل قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 حيث يخلو من الإشارة إلى أي جزاء يفرض على صاحب العمل لانتفاء أي قاعدة موضوعية تلزمه في الإنهاء للظروف الاقتصادية.

ثانياً: التوصيات:

من خلال دراستنا لموضوع سلطة صاحب العمل الإدارية في إطار المشروع وبشكل تفصيلي ومقارن، وجدنا أن هناك عدداً من التوصيات التي يمكن ان نطرحها ولاسيما لمشرعنا العراقي خدمة لنظامنا القانوني، وهذه المقترحات هي:

1 - الاعتراف (بالمشروع) على وفق تفسيراته الحديثة (نظرية المنظمة) وبنص صريح في قانون العمل العراقي النافذ، لكونه الإطار الحقيقي لعلاقات العمل، وما ينجم عن ذلك من ضمان حقوق العمل في المشروع الذي يعملون به عن طريقين هما (ملكية الوظيفة) واشتراك العمال في الإدارة إلى جانب صاحب العمل وبما ينتقص من سلطاته ولاسيما في إنهاء عقود العمل.

2 - تعديل النصوص الخاصة «بنظام العمل الداخلي» الواردة في قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 في الجوانب الآتية:

أ - افراد نص خاص يلزم صاحب العمل بوضع نظام داخلي لمشروعه.

ب - تنظيم إجراءات نفاذه بحيث يحدد نطاق التزام صاحب العمل بعدد معين من العمال في مشروعه ومدة معينة للنفاذ والزامه بعرضه على وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

ولذلك نقترح صياغة المادة بالشكل الآتي:

((يلتزم صاحب العمل الذي يشغل لديه عشرة عمال فأكثر لوضع نظام داخلي للعمل في مكان واضح ظاهر وباللغة المتعارف عليها، ويكون نظام العمل الداخلي ملزماً للعمال بعد عرضه على وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وموافقتها عليه صراحة أو ضمناً بعد مرور مدة (30) يوماً من ايداعه لدى الجهة المتخصصة، ومرور (15) يوماً على تعليقه في مكان واضح ظاهر واطلاع العمال عليه)).

ج - ونقترح، ادماج النصوص الخاصة بالجانب التأديبي للعمال مع الإجراءات الإدارية الخاصة بالمشروع في نظام العمل الداخلي، أسوة بالقوانين المقارنة:

3 - الاعتراف بحق صاحب العمل في تكليف العمال بغير العمل المتفق عليه وفي حالات يحددها القانون، ونقترح نص المادة بالشكل الآتي:

((أ -لصاحب العمل تكليف عمال مشروعه بغير العمل

المتفق عليه في حال تعرض المشروع لظرف طارئ أو قوة قاهرة ولمدة يجري تحديدها اتفاقاً بين صاحب العمل والعمال، مع وجوب ابلاغ الجهة النقابية ومكتب العمل المتخصص بذلك خلال مدة لا تتجاوز (48) ساعة.

ب - وإذا توجبت الحالة في المشروع فلصاحب العمل تكليف بعض أو كل عمال مشروعه ولمدة غير محددة بأعمال لا تختلف عن اعمالهم الأصلية بشرط عدم الانتقاص من حقوقهم المادية)).

4 - ايراد نص صريح في قانون العمل يشير إلى حق ممثلي العمال في المشاركة وابداء رأيهم والاعتراض على إجراءات صاحب العمل في تقليص أو تصفية مشروعه نتيجة من الظروف الاقتصادية، وبالصياغة الآتية ((تشكل في المشاريع التي تستخدم (10) عمال فأكثر لجان تتولى الرقابة على القرارات التي يصدرها صاحب العل والتي تؤدي إلى إلغاء عقود العمال، فيلزم صاحب العمل بدعوة لجنة ممثلي العمال إلى الاجتماع، واعلامهم برغبته في تقليص أو تصفية المشروع أو اجراء تغييرات اقتصادية أو قانونية فيه، مع تقديم الاسباب الداعية لذلك وعدد العمال الذين سيشملهم التقليص ومحاولات صاحب العمل التخفيف منه وطرق تعويض العمال عن ذلك، ويكون صاحب العمل ملزماً بتقديم جدول اعمال الاجتماع والنتائج المترتبة عليه والاعتراضات التي يبديها ممثلي العمال مع الطلب المقدم إلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، أما إذا كان المشروع يشغل اقل من

عشرة عمال فيدعو صاحب العمل احد العمال ممثلاً عن الآخرين لابلاغه برغبته في القيام بالاجراءات المتقدمة آنفاً في اجتماع أول ويحدد موعداً لاجتماع ثاني بعد سبعة أيام لبحث الجدول الزمني وطرق تعويض العمال)).

5 - تعديل نص المادة (36/سادساً) من قانون العمل العراقي النافذ، بوضع نص ملزم لصاحب العمل، يقضي بعدم مشروعية اجراءاته في تقليص عدد عمال مشروعه ألا بعد استحصال موافقة مسبقة من وزير العمل والشؤون الاجتماعية عليه وبالصياغة الآتية: ((36/سادساً: إذا اقتضت ظروف العمل في المشروع تقليص حجمه شرط موافقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية على الطلب المقدم من صاحب العمل مسبقاً مبيناً فيه الأسباب الداعية لذلك وبيان بالسنة المالية السابقة للمشروع وعدد العمال فيه، وطرق تعويضهم، وإذا كان المشروع يشغل اكثر من عشرة عمال فيكون الطلب مرفقاً به محاضر الاجتماعات مع لجان ممثلي العمال، ويصار إلى اصدار تعليمات خاصة لتنفيذ هذه المادة)).

6 - تعديل نص المادة (39) من قانون العمل النافذ، بالنص على عدم مشروعية الإجراءات المتخذة من قبل صاحب العمل إلا بعد الموافقة المسبقة من وزير العمل والشؤون الاجتماعية، ولذلك بالصياغة الآتية ((-39 لصاحب العمل تصفية مشروعه شرط الموافقة المسبقة على الطلب المقدم منه لوزير العمل والشؤون الاجتماعية وبالآلية نفسها المنصوص عليها في المادة (36/سادساً)

من هذا القانون)).

7 - كما نقترح ان يصار إلى ايضاح معنى (ظروف العمل) وبشكل واضح ودقيق وبنص قانوني صريح، أو بناء على تعليمات وزارية تصدرها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بالاتفاق مع الجهات ذات العلاقة ومنها الاتحاد العام لنقابات العمال، اتحاد الصناعات العراقي، اتحاد الغرف التجارية وبالتأكيد لا يمكن ان تستغني عن الجانب الاكاديمي الخاص بكلية القانون والبحوث والدراسات التي يجريها الباحثون من رجال القانون.

8 - تقدير بطلان أي اجراء يتخذ دون موافقة الجهات المتخصصة ولاسيما وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وتبعاً لذلك نقترح الصياغة الآتية المستقاة من قانون العمل الملغي رقم (151) لسنة 1970 وبالشكل الآتي: ((إذا انهى صاحب العمل عقد عامل أو اكثر من دون موافقة الجهات المختصة المحددة وفقاً للمادة (36/ سادساً) و (39) من هذا القانون، عُدّ أنهاءً باطلاً ويحق للعامل صاحب العلاقة ان يعود إلى عمله، وان يتقاضى اجره كاملاً عن المدة السابقة، مع وجوب تسديد الاشتراكات عنه لدائرة الضمان عن هذه المدة)).

9 - نقترح تعديل صياغة المادة (108) من قانون لعمل النافذ، بايراد (مخاطر العمل) وتصنيفها اسوة بالقانون المصري، وبالشكل الآتي ((108 - اولاً: 1 - اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمل اثناء العمل من الأضرار الصحية وأخطار العمل والآلات ولاسيما ما يأتي (أ) المخاطر

الكيمياوية. (ب) المخاطر البايولوجية. (ج) المخاطر السلبية. (د) المخاطر الميكانيكية. (هـ) المخاطر الطبيعية. على ان يصار إلى اصدار تعليمات خاصة بايضاح معنى كل من المخاطر المذكورة اعلاه، بعد الوقوف على رأي المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية)).

10 -نقترح ايراد مادة جديدة، تلزم صاحب العمل بتعويض العمال عن الاضرار التي تصيبهم من جراء القيام بأعمال يكلفهم بها صاحب العمل وبشكل يزيد من مخاطر العمل وبالصياغة الآتية: ((يلتزم صاحب العمل تعويض العامل، إذا ثبت انه قد كلف العامل بأعمال خطرة لا تتناسب مع طبيعة عمله وقدرته على اداء العمل، ويكون التعويض منسجماً مع درجة الخطورة الناجمة من تعليمات صاحب العمل، وبما لا يقل عن 25% ولا يزيد على 75% من اجره الشهري طوال مدة ادائه للعمل)).

11 -وبغية خلق فرص عمل جديدة والتخلص من الاضرار الناجمة من فقدان العمال لمواقع عملهم بسبب من إلغاء المشاريع أو تقليصها أو استبدالهم بالآلات الحديثة أو بعمال اكثر كفاءة أو ذوي معرفة بالاجهزة الحديثة المستخدمة كالحاسوب وما إلى ذلك وانضمام هؤلاء إلى صف العاطلين عن العمل وما تشكله هذه الظاهرة من اعباء اجتماعية واقتصادية على البلاد، نرى بضرورة تولي الجهات الحكومية والمنظمات الجماهيرية المتمثلة بالاتحاد العام لنقابات العمال، مهمة زج هؤلاء العمال بدورات دراسية مكثفة وصولاً إلى الدراسة الاكاديمية لتطوير قابليتهم على العمل وتغيير مهنهم وبما ينسجم

مع الاتجاهات الحديثة في الصناعة والتغيرات العالمية، وليس من العيب في شيء دراسة تجارب دول اخرى في معالجة مثل هذه الظواهر والتمثل بها، ان كان ذلك يشكل اسهاماً منا في تقدم العراق العزيز.

ومن الله التوفيق

الباحثة

الملاحق

ملاحظة: ان المعلومات المدرجة في الجداول الآتية مستقاة من تقارير منظمة العمل الدولية لعام 2000، Termination of employment digest, ILo, Geneva, 2000.

جدول رقم (1)

الانهاء الفردي لعقد العمل - الانهاء غير المبرر

البلد	هل يبرر صاحب العمل سبب الإنهاء	هل يتطلب التشاور مع ممثلي العمال	هل يتطلب موافقة جهات إدارية معينة بالعمال	التعويضات المنصوص عليها قانوناً في حالة الطرد غير العادل (الدفع، اسبوعياً-شهرياً)	هل يتطلب تقديم طلب لإعادة العامل إلى عمله
مصر	نعم	نعم (لجنة ثلاثية)	نعم (لجنة ثلاثية)	نعم حسب حرية المحكمة	عدا الطرد لو كان عامل نقابي
فرنسا	نعم	كلا	كلا	نعم تدفع تعويض أجر ستة اشهر كحد أدنى	نعم
العراق	نعم	نعم	كلا	نعم حسب الخسارة الفعلية	نعم

ص ص 382-385 pp. 382-385

جدول رقم (2)

المعالجة التشريعية للاعلان والتعويضات المدفوعة بدلاً عن مدة الاعلان قبل الانهاء في عقد العمل غير محدد المدة

البلد	مدة الاعلان (والتي لها علاقة مع مدة الخدمة)	هل يدفع تعويض عن المدة
مصر	لا يوجد فيها نص يذكر الاعـلان عدا في حالة التدريب المهني	-
فرنسا	نعم ● لمن له خدمة من (6) اشهر إلى (2) سنة = شهر واحد ● للذين لهم خدمة اكثر من (2) سنة = شهرين	نعم
العراق	لا يوجد نص لديها يذكر الاعلان	-

PP 388-393 393- 388- ص

جدول رقم (3)

التشريعات القانونية للحماية ضد انهاء عقود العمال

في حالات خاصة

البلد	حماية العمال من اعضاء النقابات العمالية وممثلي العمال	حماية الامومة	النصوص الخاصة بمنع ممارسة التمييز والحماية في حالات اخرى
مصر	نعم	كلا	-
فرنسا	نقابة العمال، وفود وممثلي العمال	تبدأ منذ تقديم شهادة تؤيد الحمل والى الاسابيع الاربعة الخاصة باجازة الحمل	اعضاء نقابة العمال، الحمل، الجنسية، الجنس، الحالة العائلية، العرق، الافكار السياسية، الديانة، عدم القدرة على العمل، الحق في الاضراب، العمال المصابين من جراء العمل، مقدمي الشكاوي ضد صاحب العمل، اجازة الابوة
العراق	نعم[1]	كلا	كلا

ص -394 394 P

(1) بموجب التعديل رقم (17) لسنة 2000 لقانون العمل العراقي النافذ.

جدول رقم (4)

الانهاء الجماعي لعقود العمل

البلد	هل يتطلب التشاور مع ممثلي العمال	هل يتطلب اعلام مسبق للإدارة	هل يتطلب تخويل اداري	التعويضات المدفوعة للعمال الذين تنهى عقودهم بصورة جماعية	هل يتطلب خطة اجتماعية
مصر	كلا	نعم لكل حالات الطرد	نعم لكل حالات الطرد	نعم يدفع اجر نصف شهر ممن له خدمة (5) سنوات وراتب شهر لكل سنة تعقب ذلك	كلا
فرنسا	نعم	نعم	كلا	نعم إذا كانت لديه خدمة اكثر من سنتين	نعم
العراق	[1] كلا إلا فيما يخص العمال النقابيين	كلا	كلا	لا يوجد	كلا

ص 400 - P 400

(1) بموجب تعديل المدة (34) من قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 بالقانون رقم (17) لسنة 2000.

المصادر والمراجع

1 - المصادر العربية:

أولاً: الكتب والرسائل:

1 - **د. ابراهيم طه الفياض**، المدخل لدراسة القانون، مجموعة محاضرات ملقاة على طلبة الصف الاول في قسمي القانون والسياسة، الجامعة المستنصرية، كلية القانون، 1974-1975، طبع مكتب الجامعة، الباب الشرقي.

2 - **احمد حشمت ابو ستيت**، نظرية الالتزام في القانون المدني، الكتاب الاول، مصادر الالتزام، مصر، 1954.

3 - **احمد خلف البيومي**، سياسة الاستخدام واستقرار العمل في قانون العمل المصري، مصر، غير مذكور التاريخ.

4 - **احمد زكي بدوي**، عقد العمل الفردي في تشريعات العمل العربية والأجنبية رقم (3)، مكتب العمل العربي.

5 - **احمد شوقي محمد عبد الرحمن**، الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه في قانون العمل، المنصورة، 1979.

6 - **د. احمد حسن البرعي**، الخصخصة ومشكلة العمالة الزائدة، خطة قومية للعلاج، مصر، 1993.

7 - **احمد محمد غنيم**، تطور الملكية الفردية، الدار القومية للطباعة والنشر، مصر، 1965.

8 - **أكثم الخولي**، الجوانب القانونية لاشتراك العاملين في إدارة المشروعات الاقتصادية، القاهرة، 1977.

9 - **أياد ملوكي**، انتهاء علاقة العمل، رسالة ماجستير مقدمة إلى جامعة بغداد، 1973.

10 - تطبيقات في قانون العمل رقم 151 لسنة 1970 وتعديلاته تأليف لجنة في مؤسسة الثقافة العمالية، مطبعة مؤسسة الثقافية العمالية، بغداد، 1976.

11 - **توفيق حسن فرج**، قانون العمل اللبناني والقانون المصري الجديد، الدار الجامعية، الاسكندرية، 1986.

12 - **توفيق حسن فرج**، المدخل للعلوم القانونية، النظرية العامة للقانون والنظرية العامة للحق، الطبعة الثانية، مؤسسة الثقافة الجامعية، الاسكندرية، 1981.

13 - **جمال الدين راشد ومحمد كمال هاشم**، التشريع الاساسي لعقد العمل، قانون عقد العمل الفردي، مطبعة مصر، القاهرة 1954.

14 - **جواد الرهيمي**، شرح قانون العمل العراقي، مطبعة العاني 1960.

15 - **حسام الدين الاهواني**، الحق في احترام الحياة الخاصة، الحق في الخصوصية دراسة مقارنة، دار النهضة العربية للطبع والنشر والتوزيع، مصر، 1978.

16 - **حسام الدين الاهواني**، شرح قانون العمل رقم 137 لسنة 1981، مصر، 1982.

17 - **حسام الدين عبد الغني الصغير**، النظام القانوني لاندماج الشركات، رسالة دكتوراه مقدمة إلى جامعة القاهرة كلية الحقوق، 1986.

18 - **حسن علي الذنون**، دور المدة في العقود المستمرة، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، 1988.

19 - **حسن الفكهاني**، شرح قانون العمل اللبناني، مطابع مقهوي، بيروت، الطبعة الأولى، 1969.

20 - **حسن كيرة**، اصول قانون العمل، عقد العمل، طبعة ثالثة، منشأة المعارف بالاسكندرية، 1979.

21 - **حسن كيرة**، دروس في قانون العمل اللبناني والمقارن، بيروت، 1977.

22 - **حسن كيرة**، الموجز في احكام القانون المدني، الحقوق العينية الأصلية وأحكامها ومصادرها، الطبعة الرابعة، منشأة المعارف بالاسكندرية، 1998.

23 - **حسن كيرة**، المدخل إلى القانون، منشأة المعارف بالاسكندرية، 2000.

24 - **حكمت جميل**، السلامة المهنية، وزارة التعليم العالي، مؤسسة المعاهد الفنية، دار التقني للطباعة والنشر، بغداد- 1985.

25 - **حكمت جميل**، الصحة والسلامة المهنية، الطبعة الرابعة، مطبعة النور، بغداد، 1999.

26 - **حكمت قفلجملي**، تطور اشكال الملكية، دار ابن رشد، 1978.

27 - **حمدي عبد الرحمن**، قانون العمل، دار روتابرنت للطباعة، مصر، 1975-1976.

28 - **حمدي عبد الرحمن ومحمد يحيى مطر**، قانون العمل، 1987.

29 - **خليل الشماع وخضير كاظم حمود**، نظرية المنظمة، الطبعة الاولى، بغداد، 1989.

30 - **سعيد جبار السوداني**، المساهمة الديمقراطية للعمال في إدارة القطاع الاشتراكي، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، 1980.

31 - **سعيد يس عامر**، الفكر المعاصر في التنظيم والإدارة، ايد للاستشارات والتطوير الإداري، القاهرة، 1994.

32 - **سليمان مرقس**، شرح القانون المدني، الجزء (2)، في الالتزامات، المطبعة العالمية، مصر، 1964.

33 - **شاب توما منصور**، شرح قانون العمل، المدخل لدراسة قانون العمل، التنظيم الاجتماعي للعمل، علاقات العمل الفردية، دراسة مقارنة، الطبعة الثانية، شركة الطبع والنشر الأهلية، بغداد، 1968.

34 - **شاكر ناصر حيدر**، الوجيز في الحقوق العينية الأصلية، الجزء الأول في حق الملكية، مطبعة العاني، بغداد، 1969.

35 - **صادق مهدي السعيد**، تنظيم العلاقات الإنتاجية الفردية بين العمال واصحاب العمل وحقوقهما وواجباتهما المتبادلة، الكتاب الثاني في اقتصاد وتشريع العمل، مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، 1975-1976.

36 - **صبا نعمان رشيد**، وقف عقد العمل وتطبيقاته في القانون العراقي، دراسة مقارنة مع القانونين الفرنسي والمصري، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون، جامعة بغداد، أيار، 1998.

37 - **ظاهر الغندور**، الصرف التعسفي في القانون اللبناني والمقارن، الطبعة الأولى، دار اقرأ، بيروت، 1982.

38 - **طعيمة الجرف**، مبدأ المشروعية وضوابط خضوع الإدارة العامة للقانون، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، مصر، 1976.

39 - **عبد الباسط عبد المحسن**، الاضراب في قانون العمل، المشروعية، الآثار القانونية، رسالة دكتوراه مقدمة إلى جامعة القاهرة مطبوعة ومنشورة بواسطة دار النصر، القاهرة، غير مذكور التاريخ.

40 - **عبد الله الجليلي**، الشرط المستحيل والمخالف للنظام العام والآداب في القانون المدني، بحث مقارن، مصر، المطبعة العالمية 1958.

41 - **عبد الجبار ناجي الملا صالح**، مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون، جامعة بغداد، 1974.

42 - **عبد الحسين محمد جواد**، طاهر جاسم التميمي، السلامة المهنية في النشاط الصناعي، (المفاهيم والتطبيقات)، مطبعة العمال المركزية، 1988.

43 - **عبد الحفيظ بلخيضر**، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، الطبعة الاولى، دار الحداثة، لبنان، 1986.

44 - **عبد الحميد الشواربي**، المشكلات العملية في تنفيذ العقود، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 1988.

45 - **عبد الحي حجازي**، موجز النظرية العامة للالتزام، الجزء الاول، مصادر الالتزام، المطبعة العالمية، الاسكندرية، 1955.

46 - **عبد الرزاق احمد السنهوري**، الوسيط في شرح القانون المدني، ج 8، حق الملكية مع شرح مفصل للأشياء والأموال، الناشر دار النهضة العربية، 1967.

47 - **عبد الرسول عبد الرضا**، الوجيز في قانون العمل الكويتي طبعة ثانية منقحة ومزيدة، مكتبة المنهل، الكويت 1984.

48 - **عبد الغني بسيوني عبد الله**، ولاية القضاء على اعمال الإدارة، قضاء الإلغاء، منشأة المعارف، بالاسكندرية، 1983.

49 - **عبد الفتاح عبد الباقي**، قانون العمل الكويتي، دراسة مقارنة، نقدية تستهدف تطويره نحو الافضل، مطبعة مقهوي، الكويت، غير مذكور التاريخ.

50 - **عبد المنعم فرج الصدة**، في عقود الإذعان في التشريع المصري، دراسة فقهية وقضائية مقدمة كرسالة دكتوراه إلى جامعة فؤاد الأول، مصر، 1946.

51 - **عبد الناصر توفيق العطار**، شرح احكام قانون العمل، مؤسسة البستاني للطباعة، القاهرة، مصر، 1982.

52 - **عبد الودود يحى**، شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الحمامي للطباعة القاهرة، 1964.

53 - **عدنان حمودي الجليل**، نظرية الحقوق والحريات في تطبيقاتها المعاصرة، القاهرة، 1976.

54 - **عدنان العابد ويوسف الياس**، قانون الضمان الاجتماعي، مؤسسة الكتب للطباعة، جامعة الموصل، 1981.

55 - **عدنان العابد ويوسف الياس**، قانون العمل، الطبعة الثانية، مطبعة العمال المركزية، بغداد، 1989.

56 - **عدنان العابد**، محاضرات في قانون العمل، عقد العمل الفردي القيت على طلبة الماجستير في كلية القانون، جامعة بغداد، غير منشورة، 1995-1996.

57 - **علي العريف**، شرح قانون عقد العمل الفردي رقم 317 لسنة 1952، الطبعة الأولى المكررة، مطبعة عطايا باب الخلق، مصر 1954.

58 - **علي العريف**، شرح قانون العمل، الجزء الاول، مطبعة مخيمرت، مصر، طبعة 1963.

59 - **علي عوض حسن**، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، مصر 1982.

60 - **غنى حسون طه**، الوجيز في النظرية العامة للالتزام، الكتاب الاول، مصادر الالتزام، مطبعة المعارف، بغداد، 1971.

61 - **فتحي عبد الصبور**، الوسيط في قانون العمل، الجزء الاول، المدخل إلى تشريع العمل، علاقات العمل الفردية، دار الهنا للطباعة والنشر، مصر، 1985.

62 - **فتحي والي**، الوسيط في قانون القضاء المدني، دار النهضة العربية، مصر، نسخة مصورة من طبعة 1986-1987.

63 - **فريد فتيان**، مصادر الالتزام، شرح مقارن على النصوص مطبعة العاني، بغداد، 1956-1957.

64 - **فوزي حسين سليمان**، الاغراض غير التقليدية للضبط الإداري، (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير مقدمة إلى جامعة صدام، كلية الحقوق، 1997.

65 - **كامل محمد بدوي**، المرجع في التشريعات العمالية الموحدة، الجزء الاول، عقد العمل الفردي وتأمين اصابات العمل، الناشر مكتبة دار التأليف، مصر، غير مذكور التاريخ.

66 - **ماجد راغب الحلو**، القضاء الإداري، مصر، 1971.

67 - **ماهر علاوي الجبوري**، القرار الإداري، كلية الحقوق، جامعة صدام، 1991.

68 - محمد احمد الفكاك، الفسخ بالإدارة المنفردة في عقد العمل الفردي (دراسة مقارنة)، الناشر مكتبة الوحدة العربية، الدار البيضاء، 1966.

69 - **محمد حسين منصور**، قانون التأمين الاجتماعي، منشأة المعارف بالاسكندرية، 1996.

70 - **محمد صالح الحناوي**، محمد فريد الصحن، محمد السعيد سلطان، مقدمة في الأعمال والمال، الدار الجامعية، مصر، 1999.

71 - **محمد عبد القادر الحاج**، شرح قانون العمل اليمني، مكتبة الجيل الجديد، صنعاء، غير مذكور التاريخ.

72 - **محمد عصفور**، الحرية بين الفكرين الديمقراطي والاشتراكي، الطبعة الاولى، القاهرة، 1961.

73 - **محمد علي حنبولة**، الوظيفة الاجتماعية للملكية *الخاصة، دراسة مقارنة، في القوانين الوضعية* والتشريعية الاسلامية، الطبعة الاولى، دار بور سعيد للطباعة، الاسكندرية، 1974.

74 - **محمد فهيم**، قانون العمل الفردي وأحكام القضاء، الطبعة الاولى، مصر، 1955.

75 - **محمد لبيب شنب**، دروس في قانون العمل، جامعة الكويت، 1986-1987.

76 - **محمد لبيب شنب**، شرح قانون العمل اللبناني، الجزء الاول، 1969.

77 - **محمد لبيب شنب**، شرح قانون العمل، الطبعة الرابعة الناشر دار النهضة العربية، مصر، 1983.

78 - **محمد نصر الدين منصور**، نحو نظام قانون لوقف عقود العاملين في حال توقف العمل في المنشآت، القاهرة، 1989.

79 - **محمود جمال الدين زكي**، عقد العمل في القانون المصري، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، الطبعة الثانية، 1982.

80 - **محمود سلامة جبر**، الوسيط في عقد العمل الفردي وفقاً لقانون العمل البحريني في القطاع الاهلي وقوانين العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ومعايير العمل الدولية والعربية، الجزء الثاني، آثار عقد العمل، وانتهاء عقد العمل، الطبعة الاولى، مصر، 1999.

81 - **مراد منير فهيم**، مبدأ المشاركة العمالية في القانون المقارن والقانون المصري، مطبعة دار نشر الثقافة، الاسكندرية، 1976.

82 - **مصطفى الجمال**، الانهاء غير المشروع لعلاقات العمل، محاولة لتأصيل الجزاء، بيروت، 1970.

83 - **مصطفى الجمال**، نظام الملكية، منشأة المعارف بالاسكندرية، مصر، غير مذكور التاريخ.

84 - **مصطفى الجمال**، نظام الملكية في القانون اللبناني والمقارن، الجزء الاول، حق الملكية، الدار الجامعية، مصر، 1985.

85 - **مصطفى الجمال طه**، القانون التجاري، شركات الاموال، وفقاً لأحكام القانون رقم 159 لسنة 1981 بشأن الشركات المساهمة وشركات التوصية بالاسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة، مؤسسة الثقافة الجامعية، الاسكندرية، 1982.

86 - **منذر الشاوي**، القانون الدستوري (نظرية الدولة) دار القادسية للطباعة، الأعظمية، بغداد، 1981.

87 - **منذر الفضل**، الوظيفة الاجتماعية للملكية الخاصة في الشريعة الإسلامية والقانون العراقي، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، 1976. .

88 - **هشام علي صادق**، دروس في قانون العمل اللبناني، الدار الجامعية، بيروت، 1982.

89 - **همام محمد محمود**، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار المعرفة الجامعية بالاسكندرية، 1986.

90 - **همام محمد محمود**، الرقابة على انهاء عقد العمل لاسباب اقتصادية، دار المعرفة الجامعية بالاسكندرية، 1989.

91 - **يوسف الياس**، قانون العمل العراقي، شرح مفصل لأحكام قانون العمل رقم 151 لسنة 1970 المعدل، الجزء الاول، علاقات العمل الفردية، الطبعة الثانية، منشورات مكتبة التحرير، 1980.

92 - **يوسف الياس**، الوجيز في شرح قانون العمل رقم (71) لسنة 1987، مطابع التعليم العالي، بغداد، 1988-1989.

ثانياً: المقالات والبحوث:

1 - **أنور احمد الفزيع**، سلطة رب العمل في تغيير طبيعة العمل المتفق عليه مجلة الحقوق، تصدرها كلية الحقوق جامعة الكويت، السنة 12 العدد 4، مطابع الكويت تايمز، الكويت، 1984.

2 - **جورج بيردو**، اشتراك العمال في إدارة المؤسسات، مجلة مصر المعاصرة، مجلة ربع سنوية، ابريل، 1955 السنة (46)، العدد (280)، القاهرة.

3 - **خالد طاهر**، الاحكام الخاصة بالمرأة والاحداث في تشريعات العمل العربية، مكتب العمل العربي، تونس 1992، الحلقة النقاشية حول شروط وظروف العمل في الدول العربية.

4 - **دينيس لويد**، مفهوم النظام العام والآداب في القانونين الانكليزي والفرنسي، ترجمة وتقديم د.حسن زكريا مجلة القضاء، العدد الأول، (شباط - 1956)، السنة 14، بغداد.

5 - **شاب توما منصور**، نظرية المشروع في قانون العمل، مجلة القانون والاقتصاد، مارس 1967. العدد الاول، السنة (37)، مطبعة جامعة القاهرة.

6 - **عبد الحميد بلال**، تفتيش العمل وآفاقه، تونس 1992، مكتب العمل العربي، الحلقة النقاشية حول شروط وظروف العمل في الدول العربية.

7 - **عبد الحميد ملكاني**، دور اصحاب العمل في تحسين شروط وظروف العمل في الدول العربية، تونس، 1992، مكتب العمل العربي، الحلقة النقاشية حول شروط وظروف العمل في الدول العربية .

8 - **عدنان التلاوي**، العولمة وانعكاساتها على تشريعات العمل الوطنية والدولية، مجلة العمل العربية العدد (68)، (1997/3) تصدر عن مكتب العمل العربي، 1997.

9 - **د. عدنان العابد**، الانهاء غير المشروع لعقد العمل في القانون العراقي، (دراسة مقارنة)، مجلة القانون المقارن، العددين (6-7)، بغداد 1977.

10 - **د. عصام البرزنجي**، الرقابة القضائية على اعمال الإدارة في العراق وآفاق تطورها، مجلة العلوم القانونية، المجلد الرابع، العددان (1-2)، 1985.

11 - **عزيز الخفاجي**، انهاء عقد العمل بسبب ظروف العمل، بحث غير منشور.

12 - **غازي عبد الرحمن ناجي**، المسؤولية عن الاشياء غير الحية، وتطبيقاتها القضائية، مجلة العدالة، العدد (2)، السنة (7) (نيسان - أيار - حزيران)، 1981.

13 - مؤتمر الامم المتحدة لمنع الجريمة، معاملة المجرمين، كاراكاس، فنزويلا، 1980، منشور في مجلة العدالة، العدد (2)، السنة (7)، حزيران، 1981.

14 - **محمد عبد الخالق عمر**، الامان الاجتماعي، مجلة القانون والاقتصاد للبحوث القانونية والاقتصادية، (مارس - يونيه)، 1971، العددان (1-2) مطبعة جامعة القاهرة.

15 - **محمد لبيب شنب**، الاتجاهات الحديثة في التفرقة بين حوادث العمل والامراض المهنية، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، يناير - 1967، العدد الاول، السنة التاسعة، مطبعة جامعة عين شمس.

16 - **محمود سلامة جبر**، انهاء عقد العمل لاسباب اقتصادية في تشريعات العمل العربية والاجنبية، مجلة

العمل العربية، مجلة ربع سنوية تصدرها منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، العدد (72)، (1998/4).

17 - **نبيل مرزوق**، حول العولمة والنظام الاقتصادي العالمي الجديد، مجلة العمل العربية، مجلة ربع سنوية تصدر عن منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، العدد (18)، (1997/3).

18 - **نعيم عطيه**، حق الافراد في حياتهم الخاصة، مجلة إدارة قضايا الحكومة، العدد الرابع، السنة (21)، اكتوبر - ديسمبر، 1977.

ثالثاً: المجاميع القضائية:

أ - العراقية:

1 - قضاء محكمة العمل العليا، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، المجلد الاول، القرارات الصادرة خلال سنة (1971-1972) المجلد الثاني، القرارات الصادرة خلال سنة (1973) المجلد الثالث، القرارات الصادرة خلال سنة (1974).

2 - مجلة العدالة، تصدر عن مركز البحوث القانونية في وزارة العدل، اعداد متفرقة.

3 - مجموعة قرارات محكمة التمييز حديثة غير منشورة.

4 - مجموعة مجلة الاحكام العدلية، وزارة العدل، مطبعة وزارة العدل، الاعداد بين عامي 1975-1988.

ب - المصرية:

1 - **حسن الفكهاني**، التأمينات الاجتماعية، موسوعة القضاء والفقه للدول العربية، ج164، مصر، 1984.

2 - **حسن الفكهاني**، موسوعة القضاء والفقه للدول العربية ج23، مصر، 1977-1978.

3 - **حسن الفكهاني**، المدونة العمالية، الجزء الأول والثاني في قانون عقد العمل الفردي، الطبعة الثانية، دار المعارف، مصر، 1958 والجزء الثامن، مصر، 1965.

4 - **سعيد احمد شعلة**، التشريعات العمالية معلقاً عليها بأحكام النقض والإدارية العليا حتى عام 1968، مطبعة اطلس، القاهرة، 1987.

5 - **سعيد احمد شعلة**، قضاء النقض المدني في العقود، ج (2)، توزيع منشأة المعارف بالاسكندرية، 2000.

6 - **عصمت الهواري**، قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية التي قررتها محكمة النقض.

- الجزء الاول، مطبعة دار الطباعة الحديثة، مصر، 1976.
- الجزء الثاني، مطابع روز اليوسف، مصر، 1977.
- الجزء الثالث، مطابع روز اليوسف، مصر، 1979.

- الجزء الرابع، مطابع روز اليوسف، مصر، 1981.
- الجزء الخامس، مطابع روز اليوسف، مصر، 1983.

7 - **محمد عزمي البكري**، مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد، الجزء الثاني، دار الثقافة والنشر، القاهرة، 1986.

8 - مجموعة المكتب الفني، القاهرة، اعداد متفرقة.

رابعاً: القوانين:

أ - القوانين العراقية:

1 - قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971.

2 - قانون التنظيم النقابي للعمال رقم (52) لسنة 1987.

3 - قانون الشركات رقم (21) لسنة 1997.

4 - قانون العمال رقم (72) لسنة 1936.

5 - قانون العمل رقم (1) لسنة 1958.

6 - قانون العمل رقم (151) لسنة 1970 وتعديلاته.

7 - قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل.

8 - القانون المدني العراقي رقم (40) لسنة 1951.

9 - قانون معهد الثقافة العمالية رقم (12) لسنة 1992.

ب - القوانين المصرية:

1 - قانون التأمين الاجتماعي الموحد للعاملين في الحكومة والقطاع العام والقطاع الخاص رقم (79) لسنة 1975.

2 - قانون العمل المصري رقم (137) لسنة 1981.

3 - القانون المدني المصري رقم (131) لسنة 1948.

4 - قانون النقابات العمالية رقم (35) لسنة 1976.

خامساً: التعليمات الوزارية:

أ - العراقية:

1 - تعليمات السلامة والصحة المهنية عدد (22) لسنة 1987.

2 - قواعد انضباط نموذجية، عدد (17) لسنة 1987.

ب - المصرية:

1 - قرار مجلس الوزراء رقم 301 لسنة 1982.

2 - القرار الوزاري رقم 29 لسنة 1982.

3 - مشروع قانون العمل المصري الجديد لسنة 1994 والمذكرة الايضاحية لقانون العمل الجديد، 1995. اعداد الخبير الوطني للمشروع د. احمد حسن البرعي.

سادساً: منشورات منظمة العمل:

أ - منظمة العمل العربية:

1 - تشريعات الامن الصناعي في الدول العربي، مكتب العمل العربي، 1977.

2 - تشريعات عقد العمل الفردي في الدول العربية (دراسة مقارنة)، مكتب العمل العربي، 1993.

3 - تقرير حول سلطة صاحب العمل التأديبية في الدول العربية، منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، 1998.

4 - مجلة العمل العربية، مكتب العمل العربي، اعداد متفرقة.

5 - مستقبل الحماية الاجتماعية للعاملين، سلسلة البحوث والدراسات، مكتب العمل العربي، منظمة العمل، العدد الحادي عشر، 1995. بقلم أ. د. يوسف الياس.

ب - منظمة العمل الدولية:

1 - دور منظمة العمل الدولية في التعاون التقني، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة (80)، 1993، مكتب العمل الدولي، جنيف، 1993.

2 - سياسات العمالة في سياق عالمي، التقرير الخامس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة (83)، 1996، مكتب العمل الدولي، جنيف، 1996.

3 - الظروف العامة لحفز الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، التقرير الخامس (1)، مؤتمر العمل الدولي الدورة (85)، 1997، مكتب العمل الدولي، جنيف 1997.

4 - منع الكوارث الصناعية، التقرير الخامس (1)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة (79)، 1992، مكتب العمل الدولي، جنيف، 1992.

5 - النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية في زمن العولمة، تقرير المدير العام، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 85 - 1997، مكتب العمل الدولي، جنيف، 1997.

سابعاً: سلسلة الدراسات:

1 - خدمات الصحة المهنية في مواقع العمل، سلسلة الصحة والسلامة المهنية.

2 - وزارة الصحة، المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية الجزء الأول، بغداد، 1987.

3 - خدمات الصحة المهنية في مواقع العمل، سلسلة الصحة والسلامة المهنية.

4 - وزارة الصحة، المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية الجزء الثاني، بغداد، 1987.

2 - المصادر باللغة الانكليزية:

1 - LABOUR ADMINISTRATION, 85th session, 1997, 1LO, Geneva 1997.

2 - TERMINATION OF EMPLOYMENT DIGEST, 1LO, Geneva, 2000.

3 - المصادر باللغة الفرنسية:

أولاً: الكتب والرسائل:

1 - CAMERLYNCK (G.H), contrat de travail, Traite de droit du Travail, public sons la dorection de (G.H) camerlynck, Tome1, Dalloz, paris 1968 et 1982.

2 - CAMERLYNCK (G.H) ET LYON-CAEN (G). Droit du Travail, 7ed, france.

3 - KAYSER (PIERRE), Laprotection de La vie privee protection du secret de La vie prive, Economica, Tom 1, france, 1984.

4 - LYON- CAEN (G). manuel de droit du Travail et ds La securite social, Paris, 1955.

5 - RIVERO (J). et SAVATIER (J). Droit du Travail, Themis, presses, universitaires de france, paris 1966.

6 - SINAY (H) et JAVAILLIER (J.C). Droit du Travail, Tome 6, Deuxiem edition Dalloz, Paris, 1984.

7 - YAMAGUCHI (Toshio), La theorie la suspension du Contrat de La communantes Europeennes, These librairie general de droit et de jurisprudence, Paris, 1963.

8 - JAVILLIER (J.C), manuel Droit du Travail, Edition, L.G.D.J. Paris 1998.

ثانياً: البحوث:

1 - DESPAX (M), La qualification professionelle et ses problemes Juridiques, J.C.P. 1962.

2 - MODERNE (F). Refere administratif et licenciement pour motif economique: audace et prudence d'une politique Jurisprudentielle, Droit Social, N°11 - Novembere 1980. Pp484 - 488.

3 - JEAMMEUD (A)., La notion de licenciement pour motifs economiques, Droit Social, mars 1981 p 267.

4 - LESTANG (R). La notion d'unite economique et Sociale d'entreprises Juridiqumenet distinctes. Droit Social, Avril- N°4, 1979, pp5- 22.

5 - LYON- CAEN (A). Lecomite d'entreprise et La restructuration de l'entreprise. Droit Socail, Avril- N°4. 1979. Pp 23-34.

6 - LYON- CAEN (G). Reglement de travail, Dalloz- 1964.

7 - LYON- CAEN (G). Le Caders, Dalloz, Jursprudence, 1967.

8 - RIVERO (J). Note surle reglement interieur Droit Social, Janvier- N°1, 1979. pp 1-6.

9 - SAVATIER (J)., linformation comptable du comite d'interprise consulte sur un licenciement collectif, Droit Social, 1985.

10 - SAVATIER (J)., Les effets, dans les rapports entre le treavailleur et l'empolyeur de l'ann ulation d'une autoristion administrative de licenciement pour motifs economiques, Droit Social, 1980, N°12, p 499.

11 - TEYSSIE (B)., Lamodification du contrat de travail instrument de degtionde l'entreprise, Droit Social, 1986, p852.

ثالثاً: القوانين الفرنسية:

1 - القانون المدني الفرنسي، دالوز، باريس، 1987

.Cod Civil, Dalloz, Paris, 1987

2 - قانون العمل الفرنسي، دالوز، باريس، 1987

.Cod Travail, Dalloz, Paris, 1987

3 - تعديلات قانون العمل الفرنسي منشورة في Termination of .employment digest

1 - تعديل رقم (5) لسنة 1975.

2 - تعديل رقم (1320) لسنة 1986.

3 - تعديل رقم 549 لسنة 1989.

4 - تعديل رقم 91/27 لسنة 1991.

5 - تعديل رقم 722 لسنة 1992.

6 - تعديل رقم 1446 لسنة 1992.

7 - تعديل رقم 116 لسنة 1995.

رابعاً: منشورات منظمة العمل (باللغة الفرنسية).

1 - V. cessation de la relation de travail a l'initialive de l'employeur, rapport, VII, prepare, parle Bit, Geneva, 1981.

2 - V. aussipolitique de l'emplor, rapport VI Bit, Geneva, 1983.

3 - V. Revue international du travail, 1982.

الفهرس

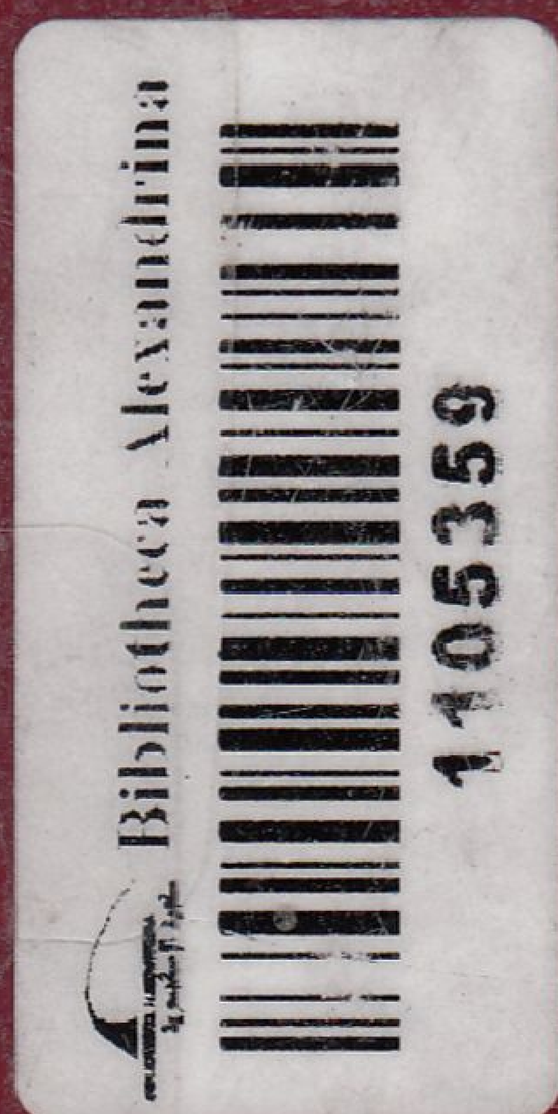
الموضوع	الصفحة

الموضوع	الصفحة

الموضوع	الصفحة
الفرع الأول: النظام العام	128
الفرع الثاني: الآداب	130
المبحث الثالث: عدم تعريض العامل للخطر	132
المطلب الأول: مخاطر العمل	134
الفرع الأول: مفهوم الخطر	135
الفرع الثاني: التزامات صاحب العمل في توفير شروط الصحة والسلامة في محل العمل	138
المطلب الثاني: حق العامل في تعويض مخاطر العمل والاصابة	141
الفرع الأول: بدل طبيعة العمل	142
الفرع الثاني: تعويض اصابة العمل والمرض المهني....	144
الفصل الرابع: سلطة صاحب العمل الإدارية في اعادة تنظيم المشروع لأسباب اقتصادية أو تقنية...	**147**
المبحث الأول: سلطة صاحب العمل الإدارية لمواجهة الظروف الاقتصادية	151
المطلب الأول: مفهوم الظروف الاقتصادية للمشروع....	151
الفرع الأول: مفهوم الظروف الاقتصادية في القانون الفرنسي	152
الفرع الثاني: مفهوم الظروف الاقتصادية في القانون المصري	157
الفرع الثالث: مفهوم الظروف الاقتصادية في القانون العراقي	160

الموضوع	الصفحة

الموضوع	الصفحة



ISBN: 978 - 614 - 401 - 166 - 9